

УДК 332.14
JEL M12

ФОРМИРОВАНИЕ МИССИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ УКРЕПЛЕНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОСНОВ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Безвиконная Елена Владимировна

*Омский государственный педагогический университет, Омск, Россия,
e-mail: bezvikonnaja@rambler.ru; SPIN-код: 4751-7998; ORCID: 0000-0002-2837-8609*

Аннотация. Должностные лица органов местного самоуправления обеспечивают взаимодействие органа публичной власти и населения, формируя условия для решения вопросов непосредственной жизнедеятельности граждан на территории муниципального образования. Поэтому повышение эффективности их деятельности связано не только с выполнением возложенных на них трудовых функций, но и формированием определенных ценностных ориентиров в профессиональной деятельности. Ценностный подход к принятию управленческих решений позволяет сформировать мотивы и ценности на основе понимания миссии служебной деятельности и трансформации личных мотивов должностных лиц. Цель статьи заключается в оценке роли миссии должностных лиц органов местного самоуправления, в повышении эффективности их деятельности и принятии управленческих решений на основе ценности служения. В качестве источниковой базы выступают муниципальные правовые акты, принятые в муниципальных районах Омской области и городе Омске. На основе сравнительного анализа содержания миссии, ценностей, компетенций и т.д. были сформулированы рекомендации по формированию миссии должностных лиц местного самоуправления как условия повышения значимости ценности служения в процессе принятия управленческих решений.

Ключевые слова: миссия муниципального образования, ценности, компетенции, кодекс этики, кодекс служебного поведения, муниципальные служащие, ценностный подход, служение.

FORMATION OF THE MISSION OF LOCAL GOVERNMENT OFFICIALS IN THE CONTEXT OF STRENGTHENING THE VALUES OF MANAGEMENT DECISION-MAKING

Bezvikonnaya Elena Vladimirovna

*Omsk State Pedagogical University, Omsk, Russia,
e-mail: bezvikonnaja@rambler.ru; SPIN-code: 4751-7998; ORCID: 0000-0002-2837-8609*

Abstract. Officials of local self-government bodies ensure interaction between the public authority and the population, creating conditions for solving issues of citizens' immediate life in the territory of the municipal formation. Therefore, improving the efficiency of their activities is associated not only with the performance of their assigned work functions, but also with the formation of certain value orientations in their professional activities. A value-based approach to making managerial decisions allows for the formation of motives and values based on an understanding of the mission of official activities and the transformation of personal motives of

officials. The purpose of the article is to assess the role of the mission of local government officials, to improve the efficiency of their activities, and to make managerial decisions based on the value of service. The source base includes municipal legal acts adopted in the municipal districts of the Omsk Region and the city of Omsk. Based on a comparative analysis of the content of the mission, values, competencies, etc., recommendations were formulated for the formation of the mission of local government officials as a condition for increasing the importance of the value of service.

Keywords: mission of the municipality, values, competencies, code of ethics, code of official conduct, municipal employees, value-based approach, service.

Введение. В условиях очередного этапа муниципальной реформы [1], актуализируется задача пересмотра не только экономических инструментов управления территорией, но и морально-нравственных ориентиров профессиональной деятельности должностных лиц органов местного самоуправления. Служебная этика требует нахождения баланса должной морали (норм, правил) и реальных практик ее реализации. В этом заключается ключевое противоречие правового и фактического статуса муниципального должностного лица: формальное следование правилам служебного поведения при отсутствии морально-нравственной установки на служение, приводит к возникновению регулярных конфликтных ситуаций. Противоречие между профессиональными и личными интересами может быть устранено только при условии следования определенным ценностным установкам в процессе принятия управленческих решений.

Одним из инструментов укрепления ценностных основ должностных лиц органов местного самоуправления, становится их участие в выработке и трансляции миссии. Данная миссия является частью организационного и территориального маркетинга [2, с. 3], формирующего определенный образ мышления руководителей и должностных лиц органов местного самоуправления для повышения эффективности деятельности последних. Переход к программно-целевому методу управления также диктует необходимость формирования и реализации миссии органами и должностными лицами органов местного самоуправления.

Материалы и методы. В целях выявления ценностных основ принятия управленческих решений в органах местного самоуправления нами проведена оценка практик муниципальных образований Омской области. В качестве источниковой базы выступили муниципальные правовые акты, принятые в течение 2024 – 2025 гг.

В рамках исследования был проведен сравнительный анализ Постановлений (Распоряжений) Глав муниципальных образований Омской области: 1 городского округа и 32 муниципальных районов (округов), утвердивших изменения в Кодексы этики и служебного поведения муниципальных служащих в части включения нового раздела: «Миссия, ценности органов местного самоуправления и профессиональные и личностные качества (компетенции) муниципальных служащих». Отправной точкой их принятия стала инициатива Аппарата Губернатора и Правительства Омской области по обновлению ценностных установок муниципальных служащих, в условиях очередного этапа реформы местного самоуправления. Анализ миссии предполагал использование методики SWOT-анализа.

Результаты. При формулировке миссии должностных лиц органов местного самоуправления необходимо ответить на несколько вопросов. Во-первых, целеполагание органа местного самоуправления с точки зрения реализуемых вопросов, непосредственного обеспечения жизнедеятельности населения. Во-вторых, стратегическая цель органа власти с точки зрения развития территории муниципального образования. В-третьих, тактические цели деятельности органа местного самоуправления на краткосрочный период. В-четвертых, взаимодействие с учреждениями (предприятиями), находящимися на территории муниципального образования, а также иными субъектами внешней среды. В-пятых, соотношение ресурсных возможностей муниципального образования и потребностей внешней среды. Включение должностных лиц органов местного самоуправления в процесс формулировки миссии становится условием для ее оценки в качестве источника морально-нравственных установок служащих, придавая ценностную природу процессу принятия управленческих решений. В отличие от миссии организации или предприятия миссия органа местного самоуправления и его должностных лиц отличается более формальным характером, в силу наличия нормативно закреплённых вопросов, непосредственного обеспечения жизнедеятельности населения в Федеральном законе № 33 и Уставе муниципального образования.

Мировоззренческий смысл миссии должностных лиц местного самоуправления оказывается наиболее полемичным. Причина заключается в одновременно исторической природе института муниципальной службы, истоки которой находятся в советской номенклатуре, и заимствовании практик рациональной бюрократии зарубежных государств. Миссия становится частью стратегического мышления философии развития, но совершенно не свойственна административно-командной системе управления. Формализация правового статуса служащего зачастую приводит к общей формулировке миссии, сопрячённость с которой у должностного лица отсутствует, что снижает уровень мотивации в следовании и трансляции последней во внешней среде.

Для преодоления данного противоречия требуется пересмотр отношения к формированию миссии с позиции ценности служения государству и обществу – ключевой для должностных лиц местного самоуправления. Только в этом случае миссия выполнит свое предназначение и станет частью организационной культуры органов местной власти. В частности, именно миссия становится дополнительным стимулом повышения эффективности деятельности служащего, при условии, если она является частью функциональной структуры органа местного самоуправления. Предсказуемость миссии обеспечивает мотивированность кандидатов, поступающих на муниципальные должности, поскольку на этапе получения высшего образования происходит усвоение ключевой миссии муниципальной службы. Однако в отношении данного аргумента в пользу формирования миссии в последние годы возникают противоречия, обусловленные отсутствием квалификационных требований к наличию профильного образования у кандидатов на должности муниципальной службы.

Преобладание формального подхода к закреплению миссии должностных лиц органов местного самоуправления приводит к тому, что наиболее распространённой формой ее фиксации становится муниципальный правовой акт (Постановление, Распоряжение). В силу наличия особой профессиональной группы – служащих, потенциал миссии остается не реализованным. Именно миссия призвана вселять в работника веру и ответственность за профессиональное и

качественное исполнение должностных обязанностей. Личная, а не коллективная ответственность, становится движущим мотивом деятельности должностных лиц местного самоуправления, что гарантирует их включение в миссию.

Для муниципальной службы человеческий ресурс приобретает большее значение, поскольку становится одним из инструментов, обеспечивающим эффективность деятельности органов местного самоуправления. Нравственная составляющая регламентации деятельности служащего преимущественно закреплена в рамках требований к служебному поведению [3], и поэтому составляет основу личности каждого должностного лица (во всяком случае, в идеале!). Профессиональные качества органично накладываются на нравственные ориентиры. Однако стремление к формализации нравственных, ценностных основ профессиональной деятельности служащего приводит к искусственному сужению его личности до уровня исполнения профессиональных обязанностей, что не позволяет влиять на его персональные мотивы и ценности.

Поэтому важно в процессе выработки ценностных основ принятия управленческих решений должностными лицами органов местного самоуправления руководствоваться концепцией ценностного управления [4, с. 22]. Ее задачей становится создание поля смыслов, объединяющего различные взгляды, ценности, целеполагание в зависимости от предназначения социальной структуры. В нашем случае – это ценность служения, объединяющая личные и профессиональные устремления должностных лиц органов местного самоуправления. Смысловая природа служения обеспечивает личностную природу ключевых ценностей служащих, объединяя их в самостоятельную профессиональную группу. При этом служение не просто его ценностный ориентир, это миссия должностного лица, которую он транслирует во внешнюю среду.

Квалификационные требования к должностным лицам органов местного самоуправления не формируют условия для выявления мотивации кандидатов на вакантные должности, что не позволяет оценивать личностный компонент ценностных ориентиров претендента. Несмотря на то, что именно персональная мотивация является одним из ключевых компонентов профессиональной компетентности служащих. Ведущим мотивом поступления становится доминанта «Другого», т.е. готовность решать проблемы населения (территории). В тоже время, по результатам социологических опросов [5, с. 95], социальная стабильность и профессиональное развитие остаются ключевыми мотивами поступления на муниципальную службу. Угроза привлечения к юридической ответственности воспринимается респондентами в качестве не значительной мотивации для соблюдения требований к служебному поведению. Поэтому основное внимание необходимо уделять положительной мотивации как инструменту повышения авторитета органов местного самоуправления, как во внешней, так и во внутренней среде. Формируемая в каждом органе местного самоуправления мотивация должна основываться на системе смыслов, объединенных ценностью служения. Для достижения эффективной мотивации требуется сформулировать уникальную миссию должностных лиц органов местного самоуправления, отражающую ключевые направления деятельности органа власти, отдельного структурного подразделения, трудовые функции, и нравственные установки конкретного должностного лица.

Впервые в региональной практике единая модель миссии, ценностей и компетенций для государственных гражданских (не муниципальных) служащих была закреплена в приложении к Распоряжению Губернатора Омской области от 16 мая 2011 года № 72-р «О Кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Омской области» [6]. Данный подзаконный акт стал основой принятия локальных актов – Кодексов в органах исполнительной власти регионального и муниципального уровня.

Для анализа муниципальных практик были выбраны следующие критерии сравнения:

1. Миссия;
2. Ценности;
3. Компетенции;
4. Инструкция по взаимодействию;
5. Принятие Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих.

Первые три критерия заимствованы из Распоряжения Губернатора № 72-р, поскольку присутствуют во всех муниципальных актах. Четвертый и пятый критерии носят собирательный характер и отражают дополнительные характеристики содержания анализируемых актов.

С точки зрения формулировки миссии наблюдается дублирование содержания Распоряжения № 72-р: «признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина на территории муниципального образования» [6]. Из 32 муниципальных районов (округов) Омской области только 4 определили иное содержание миссии. Также определенные особенности в формулировке миссии наблюдаются у городского округа города Омска. При оценке содержания миссии использовался метод SMART-анализа, предусматривающий обязательное соблюдение пяти критериев при формулировке миссии: конкретность, измеримость, достижимость, реалистичность и ограниченность во времени. С учетом формального характера миссии органов и должностных лиц органов местного самоуправления Омской области и города Омска, данная формулировка представляется достаточно конкретной, достижимой и реалистичной с учетом территориальных границ муниципальных образований. К измеримости и ограниченности по времени возникают вопросы, но они могут быть устранены обращением к Стратегиям социально-экономического развития территорий.

В Постановлении Администрации города Омска от 3 декабря 2024 года № 930-п [7] миссия дополнена уточнением не только территориальных рамок обеспечения реализации прав граждан – городской округ, но и формой реализации – правом на осуществление местного самоуправления (прямой отсылкой к Уставу). Но если в городе Омске, формулировка миссии подверглась не значительной конкретизации, то в Знаменском районе Омской области миссия сформулирована через обеспечение эффективной деятельности по реализации полномочий органов местного самоуправления [8]. Фактически, миссия сведена к решению внутренних задач органа власти и достижению показателей социально-экономического развития муниципального образования. На первый взгляд, миссия узкая, но на самом деле, отражает ключевые критерии оценки эффективности деятельности муниципальных служащих (т.е. значительно больше соответствует критерию измеримости).

Интересный пример формулировки миссии присутствует в Тарском, Тюкалинском и Тевризском муниципальных районах – «признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина на территории Омской области» [9]. Подобное дублирование региональной миссии является следствием формального подхода должностных лиц к определению стратегических приоритетов развития муниципального образования и недооценки их потенциала для обеспечения социально-экономического развития территории.

Таврический муниципальный район также пошел по пути преемственности целей Стратегии социально-экономического развития территории и миссии [10]. «Повышение качества и комфортных условий жизни населения и эффективного развития территории» может рассматриваться в качестве достаточно типовой цели Стратегии, но не позволяет раскрыть особенности профессиональных и личностных компетенций должностных лиц органа местного самоуправления.

По более сложному пути пошел Седельниковский район Омской области, соединив при формулировке миссии Распоряжение № 72-р и цель Стратегии социально-экономического развития муниципального образования [11]: «повышение качества и уровня жизни населения; профессиональное обеспечение муниципального управления; соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина». Несомненно, миссия не может формулироваться настолько разрозненно, и требует объединения ключевых ее компонентов в единую систему.

Таким образом, с точки зрения формулировки миссии органов и должностных лиц местного самоуправления города Омска и Омской области отмечается заимствование формулировки Распоряжения Губернатора № 72, с уточнением территориальных границ муниципальных образований. Наличие отдельных попыток конкретизации миссии обусловлено личной заинтересованностью Главы и отдельных должностных лиц местной администрации в корректности формулировки миссии. Соблюдение принципов SMART-анализа не является преимуществом анализируемых миссий, но представляется типичной чертой большинства муниципальных образований.

Вторым критерием сравнительного анализа становятся ценности, которые являются нравственными, моральными и этическими ориентирами деятельности должностных лиц органов местного самоуправления. По данному критерию отмечается идентичная тенденция – дублирование ценностей Распоряжения Губернатора № 72. В качестве базовых ценностей выступают: профессионализм, саморазвитие на постоянной основе, честность, добросовестность, ответственность за достижение результата, творческий подход, инновационность и взаимное уважение в процессе взаимодействия [6]. Однако, в процессе обсуждения ценностных ориентиров в отдельных муниципальных образованиях, отмечены иные формулировки ценностей.

Так, в Постановлении Администрации города Омска № 930-п отмечены ценности, заимствованные из Стратегии социально-экономического развития города Омска [7]: «высокое качество жизни для жителей города Омска, привлекательная городская среда, конкурентоспособность экономики, доверие со стороны населения, эффективность системы муниципального и общественного управления». В тоже время, ценности Распоряжения Губернатора № 72 отнесены в раздел компетенций муниципальных служащих. Представляется, что подобный подход не корректен, поскольку в первом случае речь идет о ценностных

установках должностных лиц органов местного самоуправления, а не о целеполагании органа власти.

Постановлением Главы Знаменского муниципального района Омской области № 431-п в дополнении к типичным ценностям появляются: «признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина; обеспечение законных интересов граждан и организаций на территории района» [8]. Подобные ценности представляются чрезмерно формализованными, поскольку уже нашли отражение в миссии и иных стратегических документах муниципального образования.

Аналогичная расширенная трактовка перечня ценностей отмечается и в Постановлениях Глав Седельниковского [11] и Таврического районов [10], в которых появляются ценности законности, клиентоориентированности, независимости и т.д. Часть из закреплённых ценностей являются не столько ценностями, сколько принципами служебной деятельности должностным лиц органов местного самоуправления. Подобное смешение понятий служебной этики встречается достаточно часто, демонстрируя ключевое противоречие между формализованной профессиональной деятельностью служащего и его нравственными установками. Результатом становится низкий уровень усвоения ценности служения должностными лицами, что не может не сказываться на исполнении ими своих служебных обязанностей.

С точки зрения ценностных ориентиров муниципальные практики Омской области и города Омска демонстрируют единство подхода к смешению ценностей с принципами муниципальной службы и требованиями к служебному поведению должностных лиц органов местного самоуправления. Последняя тенденция отражает формальность подхода к закреплению морально-нравственных ориентиров профессиональной деятельности служащих в муниципальных правовых актах.

Третий критерий сравнительного анализа – компетенции служащих, объединяющие профессиональные и личностные качества последних. Компетенции призваны объединить ценностные установки должностных лиц. Консолидирующей ценностью всех компетенций становится ценность служения, реализуемая через персональную эффективность, системное мышление, гибкость (готовность к изменениям) и командное взаимодействие. В Распоряжении Губернатора № 72 отмечается преимущество ценностей и компетенций, т.е. компетенции раскрываются через перечисленные ценности.

Аналогичные тенденции отмечаются и в практике муниципальных образований города Омска и Омской области. Практически во всех Постановлениях Глав отмечается заимствование перечня компетенций Распоряжения Губернатора № 72. Отдельные примеры расширительного толкования компетенций отмечаются в Знаменском и Павлоградском муниципальных районах. В Знаменском районе, вероятно, под влиянием субъективного фактора – личной позиции Главы и иных должностных лиц органов местного самоуправления, появляется дополнительная компетенция – «приверженность миссии» [8]. Гораздо более расширенный перечень компетенций представлен в Постановлении Главы Павлоградского муниципального района [12]. Однако данные компетенции, судя по их формулировкам, заимствованы из нормативных актов органов государственной власти: например, «повышение осведомленности о профессиональной культуре государственного органа» и т.д.

К общим тенденциям закрепления компетенций в муниципальных правовых актах можно отнести: дублирование формулировок из Распоряжения Губернатора № 72 и объединение ключевых ценностей в рамках компетенций. Зачастую данная преимущество фиксируется в виде таблиц, включенных в содержание Постановлений.

Четвертый и пятый критерии связаны с включением в содержание муниципального правового акта Инструкции по профессиональному взаимодействию (в развитии отдельной компетенции) и Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих. Содержание Инструкций свидетельствует о заинтересованности должностных лиц Администраций города Омска, Седельниковского, Большереченского [13], Тарского и других муниципальных районов в выработке эффективной модели взаимодействия муниципальных служащих, как с населением, так и во внутренней среде Администрации.

Включение Кодекса этики и служебного поведения в содержание Постановления в Тевризском [14], Тарском, Большереченском муниципальных районах обусловлено потребностью принятия самостоятельного муниципального акта, регламентирующего нравственно-этические правила поведения должностных лиц или внесения изменений в действующий Кодекс. Оценивать подобные практики как попытку кардинально пересмотреть ценностные основы деятельности должностных лиц органов местного самоуправления, с учетом формализованности миссии и ценностей достаточно затруднительно.

Дополнением Кодекса становится стандарт внешнего вида муниципального служащего (например, в городе Омске, Седельниковском муниципальном районе), фиксирующий общие правила делового стиля и поведения должностного лица на рабочем месте. Представляется уместным включение в состав Постановления подобного раздела. Однако при наличии самостоятельного Кодекса этики и служебного поведения перегружать муниципальный правовой акт нет необходимости.

Выводы. Результаты сравнительного анализа позволяют прийти к следующим выводам. Во-первых, миссия должностных лиц органов местного самоуправления носит заимствованный характер из практики органов государственной власти Омской области, с уточнением территориальных рамок муниципальных образований (не всегда). Во-вторых, закрепленные в муниципальных правовых актах ценности носят формализованный характер и не отражают в полной мере морально-нравственные ценности муниципальных служащих конкретного органа местного самоуправления. В-третьих, компетенции объединяют ключевые ценностные установки, однако, преимущественно заимствованные из аналогичного нормативного акта Омской области. В-четвертых, включение в содержание муниципального акта Инструкции по профессиональному взаимодействию и Кодекса этики и служебного поведения становится следствием особенностей правотворчества отдельного муниципального образования.

Становится очевидным, формирование эффективной миссии должностных лиц органов местного самоуправления не возможно без участия в этом процессе всех заинтересованных лиц, которые должны принять ее (почувствовать сопричастность) и транслировать во внешней среде. Не менее значима роль Главы местной администрации, который, своим личным примером (личной

заинтересованностью) способен предоставить служащему поле для определения индивидуальной миссии в структуре общей миссии органа власти.

Наличие миссии органа местного самоуправления становится обязательным условием для стратегического и текущего планирования, а также организационного развития. Но в рамках ценностного подхода к управлению наличие профессиональной и личной миссии должностных лиц, объединенной ценностью служения, является мотивирующим фактором для эффективного исполнения должностных обязанностей служащими. Для эффективного использования миссии в качестве мотивирующего фактора необходимо регулярно пересматривать содержание миссии и наполнять ее новым содержанием; вовлекать в процесс обсуждения (в формате стратегических сессий) всех должностных лиц органов местного самоуправления; консультировать работников на предмет возможных вариантов включения их профессиональных миссий в общую миссию органа власти.

Компетентность должностных лиц органов местного самоуправления напрямую зависит от усвоения миссии, которая непосредственно влияет на процесс принятия управленческих решений. Одним из наиболее эффективных подходов формулировки миссии становится ценностный подход, позволяющий сформировать иерархию ценностей, во главе которой стоит ценность служения обществу. В рамках общей миссии должны формулироваться индивидуальные профессиональные миссии каждого должностного лица, отражающие причастность к общей миссии и личные и служебные компетенции.

Литература

1. Федеральный закон от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти» // <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202503200023?ysclid=md2v1t92fi813139546>.
2. Комаров С.М., Новосадов С.А. Особенности формирования стратегии развития органом местного самоуправления // Вестник Евразийской науки. 2022. №3. Том 14, стр. 1 – 15.
3. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (от 30 сентября 2024 г. № 338-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 марта 2007 г. № 10 ст. 1152.
4. Сазанова С.Л. Ценностное управление в экономике 5:0 // Вестник университета № 8, 2021. стр. 20 – 24.
5. Костина С.Н., Зайцева Е.В. Карьерные траектории государственных и муниципальных служащих // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки, 2019. № 3 (55). стр. 93 – 98.
6. Распоряжение Губернатора Омской области от 16 мая 2011 года № 72-р «О Кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Омской области» // <https://docs.cntd.ru/document/943042741?ysclid=md2vqwdqge729104660>
7. Постановление Администрации города Омска «О внесении изменений в постановление Администрации города Омска от 8 августа 2016 года № 983-п «О Кодексе этики и служебного поведения муниципальных служащих Администрации города Омска» от 3 декабря 2024 года № 930-п // https://admomsk.gosuslugi.ru/ofitsialno/zakonodatelstvo/normativno-pravovye-akty-administratsii-goroda-omska/dokumenty-omsu_14728.html

8. Постановление Главы Администрации Знаменского муниципального района Омской области «О внесении изменений в постановление Главы Знаменского муниципального района Омской области от 29.03.2011 № 123-П «О Кодексе этики и служебного поведения муниципальных служащих в Знаменском муниципальном районе Омской области» от 3 декабря 2024 г. № 431-п // <https://omskportal.ru/omsu/znam-3-52-212-1/norm-razdel/oldnd/oldnpna?ysclid=md5dix28qv771150134>
9. Постановление Администрации Тарского муниципального района Омской области «О Кодексе этики и служебного поведения муниципальных служащих Тарского муниципального района Омской области» от 12 декабря 2024 года № 955 // https://tarsky.gosuslugi.ru/deyatelnost/napravleniya-deyatelnosti/normotvorcheskaya-deyatelnost/normativno-pravovye-akty/dokumenty-omsu_278.html
10. Постановление Администрации Таврического муниципального района Омской области «О внесении изменений в постановление Администрации Таврического муниципального района Омской области от 28.03.2011 № 323» от 18.10.2018 № 520 // 288.pdf
11. Постановление Администрации Седельниковского муниципального района «О внесении изменений в постановление Администрации Седельниковского муниципального района Омской области от 27.03.2013 № 54 «О Кодексе этики и служебного поведения муниципальных служащих Администрации Седельниковского муниципального района» от 26 декабря 2024 года № 200 // [Postanovlenie_200_izm._v_Kodex_etiki.pdf](#)
12. Распоряжение Администрации Павлоградского муниципального района Омской области «Об утверждении модели ценностей, миссии Администрации Павлоградского муниципального района Омской области, профессиональных и личностных качеств (компетенций), которыми необходимо руководствоваться муниципальным служащим при осуществлении профессиональной служебной деятельности» от 18.11.2024 № 189-р // <https://pavlogradka.gosuslugi.ru/glavnoe/vakansii/missiya-i-tsennosti-munitsipalnyh-sluzhaschih/?ysclid=md5dk8rjmv304815352>
13. Постановление Администрации Большереченского муниципального района Омской области «О Кодексе этики и служебного поведения муниципальных служащих в Большереченском муниципальном районе Омской области» от 23.12.2024 № 461 // <https://base.garant.ru/411288235/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/?ysclid=md35b23ing580472318>
14. Постановление Администрации Тевризского муниципального района Омской области «О Кодексе этики и служебного поведения муниципальных служащих Администрации Тевризского муниципального района Омской области» от 23.12.2024 г. № 443-п // [_443-p_ot_23.12.2024.docx](#)

References

1. Federal Law No. 33-FZ dated March 20, 2025 «On the General Principles of Organizing Local Self-Government in the Unified System of Public Power» // <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202503200023?ysclid=md2v1t92fi813139546>.
2. Komarov S.M., Novosadov S.A. Features of Forming a Development Strategy by a Local Self-Government Body // Bulletin of Eurasian Science. 2022. No. 3. Volume 14, pp. 1 – 15.

3. Federal Law No. 25-FZ of March 2, 2007 «On Municipal Service in the Russian Federation» (as amended by Federal Law No. 338-FZ of September 30, 2024) // Collection of Legislation of the Russian Federation, March 5, 2007, No. 10, Article 1152.
4. Sazanova S.L. Value Management in the Economy 5:0 // Vestnik universiteta № 8, 2021. pp. 20 – 24.
5. Kostina S.N., Zaitseva E.V. Career Trajectories of State and Municipal Employees // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Series: Social Sciences, 2019. № 3 (55). pp. 93 – 98.
6. Order of the Governor of the Omsk Region dated May 16, 2011, № 72-r «On the Code of Ethics and Professional Conduct for State Civil Servants of the Omsk Region» // <https://docs.cntd.ru/document/943042741?ysclid=md2vqwdqge729104660>
7. Resolution of the Omsk City Administration «On Amendments to the Resolution of the Omsk City Administration dated August 8, 2016, № 983-p «On the Code of Ethics and Professional Conduct for Municipal Employees of the Omsk City Administration» dated December 3, 2024, № 930-p // https://admomsk.gosuslugi.ru/ofitsialno/zakonodatelstvo/normativno-pravovye-akty-administratsii-goroda-omska/dokumenty-omsu_14728.html
8. Resolution of the Head of the Administration of the Znamensky Municipal District of the Omsk Region «On Amendments to the Resolution of the Head of the Znamensky Municipal District of the Omsk Region dated March 29, 2011 № 123-P «On the Code of Ethics and Professional Conduct of Municipal Employees in the Znamensky Municipal District of the Omsk Region» dated December 3, 2024 № 431-p // <https://omskportal.ru/omsu/znam-3-52-212-1/norm-razdel/oldnd/oldnpa?ysclid=md5dix28qv771150134>
9. Decree of the Administration of the Tarsky Municipal District of the Omsk Region «On the Code of Ethics and Official Conduct of Municipal Employees of the Tarsky Municipal District of the Omsk Region» dated December 12, 2024, № 955 // https://tarsky.gosuslugi.ru/deyatelnost/napravleniya-deyatelnosti/normotvorcheskaya-deyatelnost/normativno-pravovye-akty/dokumenty-omsu_278.html
10. Resolution of the Administration of the Tavrichesky Municipal District of the Omsk Region «On Amendments to the Resolution of the Administration of the Tavrichesky Municipal District of the Omsk Region dated 28.03.2011 № 323» dated 18.10.2018 № 520 // 288.pdf
11. Resolution of the Administration of the Sidelnikovsky Municipal District «On Amendments to the Resolution of the Administration of the Sidelnikovsky Municipal District of the Omsk Region dated March 27, 2013 № 54 «On the Code of Ethics and Professional Conduct of Municipal Employees of the Administration of the Sidelnikovsky Municipal District» dated December 26, 2024 № 200 // [Postanovlenie_200_izm._v_Kodex_etiki.pdf](#)
12. Order of the Pavlograd Municipal District Administration of the Omsk Region «On Approval of the Values Model, Mission of the Pavlograd Municipal District Administration of the Omsk Region, and Professional and Personal Qualities (Competencies) that Municipal Servicemen Should Follow in Their Professional Service Activities» dated November 18, 2024, № 189-r // <https://pavlogradka.gosuslugi.ru/glavnoe/vakansii/missiya-i-tsennosti-munitsipalnyh-sluzhaschih/?ysclid=md5dk8rjmv304815352>
13. Resolution of the Administration of the Bolsherechensky Municipal District of the Omsk Region «On the Code of Ethics and Service Conduct of Municipal Employees in the Bolsherechensky Municipal District of the Omsk Region» dated 23.12.2024 № 461 // <https://base.garant.ru/411288235/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/?ysclid=md35b23ing580472318>
14. Resolution of the Administration of the Tevrizsky Municipal District of the Omsk Region «On the Code of Ethics and Professional Conduct of Municipal Employees of the

Administration of the Tevrizsky Municipal District of the Omsk Region» dated
23.12.2024 № 443-р // _443-р_ot_23.12.2024.docx

Поступила в редакцию 25 июля 2025 г.

Принята к публикации 2 сентября 2025 г.