

**АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОГО РАЙОНА**  
**ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

26.10.2022

г. Тамбов

№ 1983

О внесении изменений в постановление администрации Тамбовского района Тамбовской области от 05.05.2014 № 1711 (в редакции от 22.12.2021) «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации Тамбовского района Тамбовской области (2015-2024 годы)»

В соответствии с постановлением от 17.06.2013 №2111 «Об утверждении Порядка разработки, утверждения и реализации муниципальных программ Тамбовского района» администрация района постановляет:

1. Внести в постановление администрации Тамбовского района Тамбовской области от 05.05.2014 № 1711 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации Тамбовского района Тамбовской области (2015-2024 годы)» следующие изменения:

1.1. Продлить срок реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации Тамбовского района Тамбовской области (2015-2024 годы)» до 2030 года.

1.2. Разделить срок реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации Тамбовского района Тамбовской области (2015-2024 годы)» на два этапа: I этап с 2015 по 2021 годы; II этап с 2022 по 2030 годы.

1.3. Внести изменения в приложение к постановлению от 05.05.2014 № 1711 «Об утверждении муниципальной Программы «Развитие муниципальной службы в администрации Тамбовского района Тамбовской области (2015-2024 годы)», изложив его в новой редакции согласно приложению.

2. Настоящее постановление опубликовать на сайте Регионального информационного агентства «РИА ТОП 68», в газете «Притамбовье» и на официальном сайте администрации Тамбовского района Тамбовской области.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации района В.А.Скрипка.

Глава района

А.В.Бородин

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к постановлению администрации района  
от 26.10.2022 № 1983

ПРИЛОЖЕНИЕ  
УТВЕРЖДЕНА  
постановлением администрации района  
от 05.05.2014 № 1711

**Муниципальная программа  
«Развитие муниципальной службы в администрации Тамбовского  
района Тамбовской области на 2015-2030 годы»**

**Паспорт  
муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в  
администрации Тамбовского района Тамбовской области  
на 2015-2030 годы»**

Ответственный исполнитель программы	Организационный отдел администрации Тамбовского района Тамбовской области
Соисполнители программы	- Финансовое управление администрации Тамбовского района Тамбовской области; - Отдел бухгалтерского учета администрации Тамбовского района Тамбовской области.
Подпрограммы программы	Отсутствуют
Программно-целевые инструменты программы	Отсутствуют
Цель программы	Повышение эффективности и качества муниципального управления при помощи системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих, ориентированных на решение практических задач органов местного самоуправления.
Задачи программы	1. Методологическое и информационное обеспечение организации прохождения муниципальной службы, повышение престижа муниципальной службы. 2. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих администрации района и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности.

	<p>3. Совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих.</p> <p>4. Внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих администрации района.</p>
<p>Целевые индикаторы и показатели программы, их значения на последний год реализации</p>	<p>1. Количество разработанных и внедренных методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, иных методических и информационных материалов, обеспечивающих организацию прохождения муниципальной службы, эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих (к 2030 году — 27 единиц).</p> <p>2. Доля муниципальных служащих администрации района, принявших участие в программах профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных служащих администрации района (к 2030 году — 45%).</p> <p>3. Доля муниципальных служащих администрации района, прошедших курсы повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих (к 2030 году — 270%).</p> <p>4. Количество лиц, ежегодно назначаемых на должности из резерва управленческих кадров района (к 2030 году — 30 человек).</p> <p>5. Доля ежегодно поощренных</p>

	муниципальных служащих, за эффективное и результативное исполнение своих должностных обязанностей (к 2030 году — 100%).
Этапы и сроки реализации программы	Программа реализуется в два этапа: I этап с 2015 по 2021 годы II этап с 2022 по 2030 годы
Объемы и источники финансирования программы	<p>Программа финансируется за счет средств районного бюджета. Общий объем финансирования 956,3 тыс. рублей, в том числе по годам:</p> <p><b>I этап с 2015 по 2021 годы объем финансирования программы составляет 296,3 тыс. рублей</b></p> <p>2015 год — 0,0 рублей  2016 год — 16,2 тыс. рублей  2017 год — 54,3 тыс. рублей  2018 год — 101,8 тыс. рублей  2019 год — 50,0 тыс. рублей  2020 год — 24,0 тыс. рублей  2021 год — 50,0 тыс. рублей</p> <p><b>II этап с 2022 по 2030 годы объем финансирования программы составляет 660,0 тыс. рублей</b></p> <p>2022 год — 80,0 тыс. рублей  2023 год — 50,0 тыс. рублей  2024 год — 50,0 тыс. рублей  2025 год — 80,0 тыс. рублей  2026 год — 80,0 тыс. рублей  2027 год — 80,0 тыс. рублей  2028 год — 80,0 тыс. рублей  2029 год — 80,0 тыс. рублей  2030 год — 80,0 тыс. рублей</p>

## **Раздел 1. Общая характеристика сферы реализации муниципальной программы**

Местное самоуправление представляет собой один из элементов политической системы современной России, обеспечивающих реализацию принципа народовластия. Будучи максимально приближенным к населению, оно является центральным звеном в механизме взаимодействия гражданского общества и государства.

Механизмом и инструментом реализации функций и задач органов местного самоуправления является муниципальная служба. В связи с этим развитие и совершенствование муниципальной службы является одним из условий повышения эффективности взаимодействия общества и власти. Развитие муниципальной службы обеспечивается, в том числе, муниципальными программами развития муниципальной службы. Вопросы организации и прохождения муниципальной службы в рамках предоставленных полномочий урегулированы нормативными правовыми актами Тамбовской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Тамбовского района в соответствии с действующим законодательством.

В настоящее время общая численность муниципальных служащих администрации района составляет 147 человек, из которых 31 процент составляют лица в возрасте до 30 лет, 49 процентов – лица в возрасте от 30 до 50 лет и 20 процентов – лица в возрасте от 50 до 60 лет. Из общего количества муниципальных служащих высшее образование имеют 100 процентов. Семь муниципальных служащих имеют по 2 высших образования. Несмотря на то, что процент лиц, имеющих высшее образование, достаточно высок, 48,6 процентов из них имеют высшее образование по специальностям экономического, юридического профиля и специальности «Государственное и муниципальное управление», система организации муниципальной службы в администрации муниципального района имеет ряд недостатков:

- качество профессионального обучения муниципальных служащих не всегда в достаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы;
- недостаточно высок уровень материально-информационного обеспечения управлением;
- принятие управленческих решений зачастую не подкреплено аналитическим обоснованием или альтернативными действиями;
- недостаточная открытость муниципальной службы;
- многие муниципальные служащие профессионально выполняют свои обязанности, но не задумываются о целях деятельности администрации муниципального района в целом.

Сегодня гражданское общество к муниципальной службе предъявляет значительно возросшие требования. Поэтому возникает необходимость в разработке муниципальной программы развития муниципальной службы в администрации Тамбовского района с целью развития кадрового потенциала

муниципальной службы и повышения эффективности муниципального управления. Приоритетным направлением является формирование профессиональной компетентности муниципальных служащих, которая позволит успешно решать стратегические задачи экономического и социального развития района, прежде всего – это обучение кадров. Как правило, муниципальные служащие администрации муниципального района с удовольствием проходят курсы повышения квалификации. В 2015 году курсы повышения квалификации прошли 10 муниципальных служащих, из них 10 за счет средств местного бюджета, в 2014 году – 4 муниципальных служащих, в 2013 году 9 муниципальных служащих, из них 8 за счет средств местного бюджета, в 2012 году – 4 муниципальных служащих, в 2011 году – 8 муниципальных служащих.

Важная роль в повышении компетентности муниципальных кадров должна быть отведена их оценке, подбору и расстановке. Однако процедуры аттестации на сегодняшний день не выявили у муниципальных служащих творческого подхода к решению задач управления. Недостаточно проработана методика проведения аттестации муниципальных служащих администрации района.

В настоящее время в вопросах подбора и расстановке кадров важная роль отводится работе с кадровым резервом. В кадровый резерв администрации района включено 8 муниципальных служащих.

Особое внимание следует уделить решению задачи привлечения на муниципальную службу талантливых молодых специалистов, что обеспечит преемственность поколений в системе муниципального управления, ротацию кадров, усиление конкуренции и конкурсных начал в процессе отбора, подготовки и карьерного роста муниципальных служащих администрации муниципального района.

Для эффективной работы муниципального служащего также необходимо решение задач по повышению престижа муниципальной службы, развитию корпоративной культуры и материально-информационного обеспечения управления.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы в администрации Тамбовского района является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. При этом первоочередными мерами в этой сфере могут стать повышение эффективности взаимодействия администрации муниципального района и общественных организаций, прозрачности деятельности администрации муниципального района. Особое внимание уделяется формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности.

Таким образом, результатом программы развития муниципальной службы в администрации района должно стать формирование нового типа муниципального служащего, имеющего профессиональное образование, обладающего широким кругозором, компетентного, умеющего применять в работе информационные технологии, способного принимать взвешенные

управленческие решения, предлагать прогрессивные модели действия, прогнозировать стратегические задачи, направленные на социально-экономическое развитие территории.

## **Раздел 2. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации муниципальной программы, цель, задач, сроки и этапы реализации программы**

Приоритеты муниципальной политики в сфере развития муниципальной службы установлены в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Согласно законодательству о муниципальной службе, развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы, финансируемыми за счет средств местных бюджетов.

Главной целью муниципальной программы является повышение эффективности и качества муниципального управления при помощи системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих, ориентированных на решение практических задач органов местного самоуправления.

Достижение данной цели предполагается посредством решения взаимосвязанных и взаимодополняющих задач, отражающих установленные полномочия муниципальных органов власти в сфере развития муниципальной службы:

1. Методологическое и информационное обеспечение организации прохождения муниципальной службы, повышение престижа муниципальной службы;

2. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих администрации района и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности;

3. Совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих;

4. Внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих администрации района.

Программа реализуется в течение 2015-2030 г.г. в два этапа.



### **Раздел 3. Показатели (индикаторы) достижения цели и решения задач, основные ожидаемые конечные результаты программы**

Для оценки реализации мероприятий Программы и степени решения поставленных задач используются следующие показатели (индикаторы) (приложение №1, 1.1 Программы):

- количество разработанных и внедренных методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, иных методических и информационных материалов, обеспечивающих организацию прохождения муниципальной службы, эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих;

- доля муниципальных служащих администрации района, принявших участие в программах профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных служащих администрации района;

- доля муниципальных служащих администрации района, прошедших курсы повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих;

- количество лиц, ежегодно назначаемых на должности из резерва управленческих кадров района;

- количество ежегодно поощренных муниципальных служащих, за эффективное и результативное исполнение своих должностных обязанностей.

По итогам реализации Программы ожидается достижение следующих показателей:

- количество разработанных и внедренных методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, иных методических и информационных материалов, обеспечивающих организацию прохождения муниципальной службы, эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих к 2030 году - 27 единиц;

- доля муниципальных служащих администрации района, принявших участие в программах профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных служащих администрации района к 2030 году — 45% от общего количества муниципальных служащих;

- доля муниципальных служащих администрации района, прошедших курсы повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих к 2030 году - 270%;

- количество лиц, ежегодно назначаемых на должности из резерва управленческих кадров района к 2030 году - 30 человек.

- доля ежегодно поощренных муниципальных служащих, за эффективное и результативное исполнение своих должностных обязанностей

к 2030 году — 100%.

#### **Раздел 4. Обобщенная характеристика подпрограмм и мероприятий программы**

Достижение заявленных целей и решение поставленных задач Программы будет осуществляться в рамках реализации основных мероприятий, предполагающих:

- разработку методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, иных методических и информационных материалов, обеспечивающих организацию прохождения муниципальной службы;

- внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, ориентированных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих администрации района и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности.

- совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих, в том числе лиц, состоящих в кадровом резерве;

- развитие системы кадровых резервов района, подготовки управленческих кадров;

- внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих администрации района за безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей.

Перечень мероприятий с непосредственными результатами их реализации приведен в приложении № 2, 2.1 к Программе.

#### **Раздел 5. Прогноз сводных показателей муниципальных заданий в рамках реализации программы**

Муниципальные задания в рамках реализации программы не формируются.

#### **Раздел 6. Обоснование объема финансовых ресурсов, необходимых для реализации программы**

Финансовое обеспечение реализации Программы осуществляется за счет средств районного бюджета.

Предполагаемый объем средств на реализацию программных мероприятий на 2015-2030 гды составляет 956,3 тыс. рублей.

Невозможность привлечения в соответствии с действующим законодательством средств из иных источников, помимо районного бюджета, объясняется приоритетом принципа внедрения механизмов противодействия коррупции на муниципальной службе. В силу специфичности проблематики

Программы она подлежит финансированию исключительно за счет средств районного бюджета.

При формировании проектов районных бюджетов на 2015 - 2030 годы объемы средств, выделяемых на реализацию мероприятий Программы, уточняются с учетом возможностей районного бюджета.

Ресурсное обеспечение реализации Программы за счет средств районного бюджета приведено в приложении № 3, 3.1 к Программе.

## **Раздел 7. Механизмы реализации программы**

Программа предусматривает персональную ответственность исполнителей за реализацию закрепленных за ними мероприятий.

Для единого подхода к выполнению всего комплекса мероприятий Программы, целенаправленного и эффективного расходования финансовых средств, выделенных на ее реализацию, необходимо четкое взаимодействие между всеми исполнителями Программы.

Ответственный исполнитель:

организует реализацию Программы, вносит предложение о внесении изменений в Программу и несет ответственность за достижение показателей (индикаторов) Программы, а также конечных результатов ее реализации;

в соответствии с требованиями постановления администрации Тамбовского района Тамбовской области от 17.06.2013 № 2111 « Об утверждении Порядка разработки, утверждения и реализации муниципальных программ Тамбовского района» представляет в отдел сельского хозяйства и экономического развития администрации района сведения, необходимые для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы:

запрашивает у соисполнителей сведения, необходимые для проведения мониторинга и подготовки годового отчета о ходе реализации Программы (далее- годовой отчет);

готовит годовой отчет и представляет его в отдел сельского хозяйства и экономического развития администрации района.

Соисполнитель:

осуществляет реализацию мероприятий Программы и основных мероприятий, в отношении которых он является соисполнителем, вносит ответственному исполнителю предложения о необходимости внесения изменений в Программу;

представляет ответственному исполнителю сведения, необходимые для проведения и подготовки годового отчета, в срок до 1 марта года, следующего за отчетным;

представляет ответственному исполнителю информацию, необходимую для подготовки годового отчета.

Внесение изменений в Программу осуществляется по инициативе

ответственного исполнителя, либо во исполнение поручений администрации района, в том числе с учетом результатов оценки эффективности реализации Программы.

Ответственный исполнитель размещает на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информацию о Программе, ходе ее реализации, достижении значений показателей (индикаторов) Программы, степени выполнения мероприятий Программы.

Исполнители мероприятий несут ответственность за некачественное и несвоевременное их выполнение, нецелевое и нерациональное использование финансовых средств в соответствии с действующим законодательством.

Приложение №1  
к муниципальной программе  
«Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района  
Тамбовской области на 2015-2030 годы»

**Перечень  
показателей (индикаторов) муниципальной программы  
«Развитие муниципальной службы в администрации Тамбовского района  
Тамбовской области на 2015-2030 годы»  
(для первого этапа)**

№ п/ п	Показатель (индикатор) наименование	Ед. изм.	Значение показателей						
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Количество разработанных и внедренных методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, иных методических и информационных материалов, обеспечивающих организацию прохождения муниципальной службы эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих	Ед.	2	1	1	2	1	1	1
2.	Доля муниципальных служащих администрации района, принявших участие в программах профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных служащих администрации района	%	0	0	0	0	0	0	0,7

3.	Доля муниципальных служащих администрации района от общего количества муниципальных служащих администрации района, прошедших курсы повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих	%	0	4	4,6	6	11	4,9	4,0
4.	Количество лиц, ежегодно назначаемых на должности из резерва управленческих кадров района	чел.	0	1	1	2	0	0	0
5.	Доля ежегодно поощренных муниципальных служащих за эффективное и результативное исполнение своих должностных обязанностей	%	30	50	75	90	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100

Приложение №1.1  
к муниципальной программе  
«Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района  
Тамбовской области на 2015-2030 годы»

**Перечень  
показателей (индикаторов) муниципальной программы  
«Развитие муниципальной службы в администрации Тамбовского района  
Тамбовской области на 2015-2030 годы»  
(для второго этапа)**

№ п/ п	Показатель (индикатор) наименование	Ед. из м.	Значение показателей								
			2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.	Количество разработанных и внедренных методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, иных методических и информационных материалов, обеспечивающих организацию прохождения муниципальной службы эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих	Ед.	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2.	Доля муниципальных служащих администрации района, принявших участие в программах профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных служащих администрации района	%	5	10	15	20	25	30	35	40	45
3.	Доля муниципальных служащих администрации	%	30	60	90	120	150	180	210	240	270

	района от общего количества муниципальных служащих администрации района, прошедших курсы повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих										
4.	Количество лиц, ежегодно назначаемых на должности из резерва управленческих кадров района	чел.	2	3	3	3	3	3	3	3	3
5.	Доля ежегодно поощренных муниципальных служащих за эффективное и результативное исполнение своих должностных обязанностей	%	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100	90	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100	Не менее 100



Приложение №2  
к муниципальной программе  
«Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района  
Тамбовской области на 2015-2030 годы»

**Перечень мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района Тамбовской области на 2015-2030 годы»  
(для первого этапа)**

№ п/п	Наименование подпрограммы, основного мероприятия, муниципальной программы	Ответственный исполнитель, соисполнитель	Ожидаемые непосредственные результаты			Объемы финансирования, тыс рублей, в т.ч.						
			наименование	единица измерения	значение (по годам реализации мероприятия)	по годам, всего	федеральный бюджет	областной бюджет	местный бюджет	Внебюджетные средства		
1	2	3	4	5	6		7		8	9	10	11
1.	Методологическое и информационное обеспечение организации прохождения муниципальной службы, повышение престижа муниципальной	Организационный отдел администрации района, Тамбовский районный Совет народных депутатов,	Количество разработанных и внедренных методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, конкурсов на	ед.	2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021	2 1 1 2 1 1 1	2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -

	службы, внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих администрации района и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной деятельности (разработка и проведение различных тематических деловых игр (тренингов), антикоррупционное просвещение, формирование служебной этики)	финансовое управление администрации Тамбовского района, управление образования Тамбовского района, контрольно-счетная палата Тамбовского района	замещение вакантных должностей муниципальной службы, иных методических и информационных материалов, обеспечивающих организацию прохождения муниципальной службы эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих									
2.	Совершенствование системы	Тамбовский районный	Доля муниципальных	%	2015 2016	0 4	2015 2016	- -	- -	- -	0,0 16,2	- -

2.1.	Выявление потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих и утверждение плана обучения	Совет народных депутатов, администрация Тамбовского района, финансовое управление администрации Тамбовского района, управление образования Тамбовского района, контрольно-счетная палата Тамбовского района	служащих администрации района, прошедших курсы повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих	2017	4,6	2017	-	-	-	54,3	-
				2018	6	2018	-	-	-	101,8	-
				2019	11	2019	-	-	-	50,0	-
				2020	4,9	2020	-	-	-	24,0	-
				2021	4,0	2021	-	-	-	50,0	-
				2015	не менее 1/3 в год от общего количества служащих	2015	-	-	-	-	-
				2016		2016	-	-	-	-	
				2017		2017	-	-	-	-	
				2018		2018	-	-	-	-	
				2019		2019	-	-	-	-	
				2020		2020	-	-	-	-	
2021	2021	-	-	-	-						

	муниципальных служащих администрации района											
2.2.	Направление муниципальных служащих администрации района на профессиональную переподготовку и курсы повышения квалификации	Организационный отдел администрации района			2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021	не менее 1/3 в год от общего количества служащих	2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -
2.3.	Организация обучения муниципальных служащих администрации района, в том числе лиц, состоящих в кадровом резерве	Тамбовский районный Совет народных депутатов, администрация Тамбовского района, финансовое управление администрации Тамбовского района,					2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -

		управление образования Тамбовского района, контрольно-счетная палата Тамбовского района										
3	Развитие системы кадровых резервов района, подготовки управленческих кадров	Организационный отдел администрации района	Количество лиц, ежегодно назначаемых на должности из резерва управленческих кадров района	Чел.	2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021	0 1 1 2 0 0 0	2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -
4.	Внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих администрации района	Организационный отдел администрации района, отдел бухгалтерского учета администрации района, финансовое управление администрации района	Доля ежегодно поощренных муниципальных служащих за эффективное и результативное исполнение своих должностных обязанностей	%	2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021	30 50 75 90 не менее 100 не менее 100	2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -

Приложение №2.1  
к муниципальной программе  
«Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района  
Тамбовской области на 2015-2030 годы»

**Перечень мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района Тамбовской области на 2015-2030 годы»  
(для второго этапа)**

№ п/п	Наименование подпрограммы, основного мероприятия, муниципальной программы	Ответствен ный исполнитель, соисполнител и	Ожидаемые непосредственные результаты			Объемы финансирования, тыс рублей, в т.ч.						
			наименование	един ица измер ения	значение (по годам реализации мероприятия)	по годам, всего	федер альны й бюдже т	областн ой бюджет	местный бюджет	Внебю джетн ые средст ва		
1	2	3	4	5	6		7		8	9	10	11
1.	Методологическое и информационное обеспечение организации прохождения муниципальной службы, повышение престижа	Организационный отдел администрации района, Тамбовский районный Совет народных	Количество разработанных и внедренных методик проведения аттестаций, квалификационных экзаменов,	ед.	2022	2	2022	-	-	-	-	-
					2023	2	2023	-	-	-	-	-
					2024	2	2024	-	-	-	-	-
					2025	2	2025	-	-	-	-	-
					2026	2	2026	-	-	-	-	-
					2027	2	2027	-	-	-	-	-
					2028	2	2028	-	-	-	-	-
					2029	2	2029	-	-	-	-	-

	муниципальной службы, внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих администрации района и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной деятельности (разработка и проведение различных тематических деловых игр (тренингов), антикоррупционное просвещение, формирование служебной этики)	депутатов, финансовое управление администрацией и Тамбовского района, управление образования Тамбовского района, контрольно-счетная палата Тамбовского района	конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, иных методических и информационных материалов, обеспечивающих организацию прохождения муниципальной службы эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих		2030	2	2030	-	-	-	-	-
2.	Совершенствование	Тамбовский	Доля	%	2022	30	2022	-	-	-	80,0	-

	системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих, в том числе лиц, состоящих в кадровом резерве	районный Совет народных депутатов, администрация Тамбовского района, финансовое управление администрации Тамбовского района, управление образования Тамбовского района, контрольно-счетная палата Тамбовского района	муниципальных служащих администрации района, прошедших курсы повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих	2023	60	2023	-	-	-	50,0	-				
				2024	90	2024	-	-	-	50,0	-				
				2025	120	2025	-	-	-	80,0	-				
				2026	150	2026	-	-	-	80,0	-				
				2027	180	2027	-	-	-	80,0	-				
				2028	210	2028	-	-	-	80,0	-				
				2029	240	2029	-	-	-	80,0	-				
				2030	270	2030	-	-	-	80,0	-				
				2.1.	Выявление потребности профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих и утверждение плана	Организационный отдел администрации района		2022	не менее 1/3 в год от общего количества служащих	2022	-	-	-	-	-
								2023		2023	-	-	-	-	-
2024	2024	-	-					-		-	-				
2025	2025	-	-					-		-	-				
2026	2026	-	-					-		-	-				
2027	2027	-	-					-		-	-				
2028	2028	-	-					-		-	-				
2029	2029	-	-	-	-	-									



	обучения муниципальных служащих администрации района				2030		2030	-	-	--	-	-
2.2.	Направление муниципальных служащих администрации района на профессиональную переподготовку и курсы повышения квалификации	Организационный отдел администрации района			2022	не менее 1/3 в год от общего количества служащих	2022	-	-	-	-	-
				2023	2023		-	-	-	-	-	-
				2024	2024		-	-	-	-	-	-
				2025	2025		-	-	-	-	-	-
				2026	2026		-	-	-	-	-	-
				2027	2027		-	-	-	-	-	-
				2028	2028		-	-	-	-	-	-
				2029	2029		-	-	-	-	-	-
				2030	2030	-	-	-	-	-	-	
2.3.	Организация обучения муниципальных служащих администрации района, в том числе лиц, состоящих в кадровом резерве	Тамбовский районный Совет народных депутатов, администрация Тамбовского района, финансовое управление администрации Тамбовского					2022	-	-	-	-	-
							2023	-	-	-	-	-
							2024	-	-	-	-	-
							2025	-	-	-	-	-
							2026	-	-	-	-	-
							2027	-	-	-	-	-
							2028	-	-	-	-	-
							2029	-	-	-	-	-
							2030	-	-	-	-	-

		района, управление образования Тамбовского района, контрольно- счетная палата Тамбовского района										
3	Развитие системы кадровых резервов района, подготовки управленческих кадров	Организационный отдел администрации района	Количество лиц, ежегодно назначаемых на должности из резерва управленческих кадров района	Чел.	2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030	3 3 3 3 3 3 3 3 3	2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030	- - - - - - - - -	- - - - - - - - -	- - - - - - - - -	- - - - - - - - -	- - - - - - - - -
4.	Внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих администрации района	Организационный отдел администрации района, отдел бухгалтерско-учетного учета администрации района, финансовое	Доля ежегодно поощренных муниципальных служащих за эффективное и результативное исполнение своих должностных обязанностей	%	2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030	не менее 100		- - - - - - - - -	- - - - - - - - -	- - - - - - - - -	- - - - - - - - -	- - - - - - - - -

		управление администрации и района											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

\

Приложение №3  
к муниципальной программе  
«Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района  
Тамбовской области на 2015-2030 годы»

**Ресурсное обеспечение реализации  
муниципальной программы «Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района Тамбовской области на 2015-2030 годы»  
за счет всех источников финансирования  
(для первого этапа)**

Статус	Наименование муниципальной программы, подпрограммы муниципальной программы, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель	Объемы финансирования, тыс. руб., в т.ч.					
			по годам, всего	федеральный бюджет	областной бюджет	местный бюджет	внебюджетные средства	
1	2	3	4	5	6	7	8	
Муниципальная программа Тамбовского района	«Развитие муниципальной службы администрации Тамбовского района Тамбовской области на 2015-2020 годы»	Организационный отдел администрации района, финансовое управление администрации района, отдел бухгалтерского учета администрации района	2015	0,0	-	-	0,0	-
			2016	16,2	-	-	16,2	-
			2017	54,3	-	-	54,3	-
			2018	101,8	-	-	101,8	-
			2019	50,0	-	-	50,0	-
			2020	24,0	-	-	24,0	-

			2021	50,0			50,0	
		Bcero:		296,3			296,3	

Приложение №3.1  
к муниципальной программе  
«Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района  
Тамбовской области на 2015-2030 годы»

**Ресурсное обеспечение реализации  
муниципальной программы «Развитие муниципальной службы  
в администрации Тамбовского района Тамбовской области на 2015-2030 годы»  
за счет всех источников финансирования  
(для второго этапа)**

Статус	Наименование муниципальной программы, подпрограммы муниципальной программы, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель	Объемы финансирования, тыс. руб., в т.ч.					
			по годам, всего	федеральный бюджет	областной бюджет	местный бюджет	внебюджетные средства	
1	2	3	4	5	6	7	8	
Муниципальная программа Тамбовского района	«Развитие муниципальной службы администрации Тамбовского района Тамбовской области на 2015-2020 годы»	Организационный отдел администрации района, финансовое управление администрации района, отдел бухгалтерского учета администрации района	2022	80,0	-	-	80,0	-
			2023	50,0	-	-	50,0	-
			2024	50,0	-	-	50,0	-
			2025	80,0	-	-	80,0	-
			2026	80,0	-	-	80,0	-
			2027	80,0	-	-	80,0	-

			2028	80,0			80,0	
			2029	80,0			80,0	
			2030	80,0			80,0	
		<b>Bcero:</b>		660,0			660,0	