

АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЯМБИРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 08 » 08 2019г.

№ 439

с. Лямбирь

Об утверждении муниципальной программы Лямбирского муниципального района «Развитие муниципальной службы в Лямбирском муниципальном районе на 2020-2024 годы»

В соответствии с постановлением Администрации Лямбирского муниципального района от 07.12.2016 года №1594 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Лямбирского муниципального района и методических рекомендаций по разработке и реализации муниципальных программ Лямбирского муниципального района в новой редакции», руководствуясь статьями 30, 32, 37 Устава Лямбирского муниципального района, администрация района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить муниципальную программу Лямбирского муниципального района «Развитие муниципальной службы в Лямбирском муниципальном районе на 2020-2024 годы».

2. Признать утратившим силу абзац 8 пункта 1 постановления Администрации Лямбирского муниципального района №1141 от 21.09.2015 года с 01 января 2020 года.

3. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления Лямбирского муниципального района <http://lyambir.e-mordovia.ru>.

Глава Лямбирского
муниципального района



Ш.Ф. Давыдов

Утверждена
постановлением Администрации
Лямбирского муниципального района
Республики Мордовия
от «08» 08 2019 г. № 739

**Муниципальная программа Лямбирского муниципального района
«Развитие муниципальной службы в Лямбирском муниципальном
районе на 2020-2024 годы»**

Паспорт
муниципальной программы Лямбирского муниципального района
«Развитие муниципальной службы в Лямбирском муниципальном
районе на 2020-2024 годы»

Наименование муниципальной программы	Муниципальная программа Лямбирского муниципального района «Развитие муниципальной службы в Лямбирском муниципальном районе на 2020-2024 годы»
Ответственный исполнитель программы	Управление по организационно-правовой работе и делопроизводству Администрации Лямбирского муниципального района
Участники программы	<p>Финансовое управление Администрации Лямбирского муниципального района;</p> <p>Экономическое управление Администрации Лямбирского муниципального района;</p> <p>Управление имущественных и земельных отношений Администрации Лямбирского муниципального района;</p> <p>Управление по организационно-правовой работе и делопроизводству Администрации Лямбирского муниципального района;</p> <p>Управление по социальной работе Администрации Лямбирского муниципального района;</p> <p>Отдел информатизации Администрации Лямбирского муниципального района;</p> <p>Управление строительства, жилищно-коммунального и дорожного хозяйства Администрации Лямбирского муниципального района</p>
Подпрограммы программы	Без выделения подпрограмм
Цели программы	Создание системы эффективной и профессиональной муниципальной службы в Лямбирском муниципальном районе, ориентированной на обеспечение актуальных потребностей общества и развитие экономики
Задачи программы	<p>- комплексное развитие института муниципальной службы, обеспечивающее правовое регулирование ее прохождения на основе внедрения в кадровую работу органов местного самоуправления передовых технологий управления персоналом;</p> <p>- совершенствование организационной структуры муниципальной службы с учетом систематизации направлений деятельности органов местного самоуправления;</p> <p>- развитие технологий оценки на муниципальной службе, позволяющих привлекать наиболее подготовленных и перспективных специалистов и способствующих должностному росту эффективных, результативных и талантливых муниципальных служащих;</p> <p>- внедрение детализированной системы квалификационных требований, ориентированной на эффективное достижение целей и выполнение задач органов местного самоуправления и их структурных подразделений и учитывающей образование, опыт, знания, навыки и умения, профессиональные и личностные качества кандидатов на замещение должностей муниципальной</p>

	<p>службы и муниципальных служащих;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы, повышение мотивации муниципальных служащих к эффективной и результативной профессиональной служебной деятельности; - осуществление мероприятий по непрерывному профессиональному развитию муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, и создание условий для реализации их интеллектуального и профессионального потенциала; - повышение эффективности работы с кадровым резервом в органах местного самоуправления; - развитие механизмов предупреждения коррупции и борьбы с коррупционными правонарушениями, выявление и урегулирование конфликта интересов на муниципальной службе; - обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством применения информационно-коммуникационных технологий, расширяющих доступ граждан к информации о муниципальной службе и способствующих общественному участию
Целевые индикаторы и показатели программы	<p>1) число муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, принявших участие в мероприятиях по профессиональному развитию:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, направленных на профессиональную переподготовку и повышение квалификации; - количество муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, принявших участие в семинарах, тренингах и иных мероприятиях по профессиональному развитию; <p>2) уровень укомплектованности кадрового состава органов местного самоуправления:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва; - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на конкурсной основе; - доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более трех лет; <p>3) динамика (снижение) нарушений на муниципальной службе, в том числе коррупционной направленности;</p> <p>4) доля граждан, которые удовлетворены деятельностью органов</p>

	<p>местного самоуправления;</p> <p>5) доля граждан, которые удовлетворены качеством муниципальных услуг</p>
Этапы и сроки реализации программы	2020-2024 годы (без выделения этапов)
Объем бюджетных ассигнований программы	<p>Мероприятия программы реализуются за счет средств бюджета Лямбирского муниципального района.</p> <p>Общий объем бюджетных ассигнований бюджета Лямбирского муниципального района программы составляет 275,0 тыс. рублей, в том числе:</p> <p>на 2020 год – 55,0 тыс.руб.;</p> <p>на 2021 год – 55,0 тыс.руб.;</p> <p>на 2022 год – 55,0 тыс.руб.;</p> <p>на 2023 год – 55,0 тыс.руб.;</p> <p>на 2024 год – 55,0 тыс. руб.;</p>
Ожидаемые результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование правового регулирования муниципальной службы во взаимосвязи с особенностями ее прохождения; - совершенствование организационной структуры муниципальной службы, ее построение с учетом направлений деятельности органов местного самоуправления; - обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе, с учетом уровня квалификации, их профессиональных и личностных качеств, а также мотивации; - применение механизмов комплексной оценки, обеспечивающей 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 общественной оценки; - создание системы профессионального развития муниципальных служащих, включающей разнообразные формы и методы повышения уровня их компетентности и профессионализма, обеспечивающих целевое профессиональное развитие кадрового состава и планирование должностного роста; - повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы; - реализация антикоррупционных кадровых технологий в системе муниципальной службы, в том числе совершенствование деятельности должностных лиц кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения

Программа разработана в соответствии с Федеральным законом о муниципальной службе и Законом Республики Мордовия от 8 июня 2007 г. N 48-З «О регулировании отношений в сфере муниципальной службы в Республике Мордовия».

Согласно статье 35 Федерального закона о муниципальной службе развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджетов субъектов Российской Федерации.

В целях совершенствования системы муниципальной службы и повышения результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих постановлением Администрации Лямбирского муниципального района №1141 от 21.09.2015 года была принята муниципальная программа Лямбирского муниципального района «Развитие муниципальной службы в Лямбирском муниципальном районе на 2015-2021 годы».

В результате реализации в 2015 - 2019 годах вышеуказанной программы произошли изменения в нормативном правовом регулировании института муниципальной службы, в отдельных организационных механизмах ее прохождения, призванные повысить эффективность деятельности органов местного самоуправления. Однако не все идеи и подходы, заложенные в программах, удалось реализовать на практике до настоящего времени.

Для получения максимального результата от реализации федеральных, республиканских и муниципальных правовых актов о муниципальной службе необходимо постоянное системное обеспечение органов местного самоуправления информационно-методическими материалами по вопросам практического применения федерального и республиканского законодательства о муниципальной службе. Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, которое взаимосвязано с созданием и эффективным применением системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих. Основой для решения данной задачи является постоянный мониторинг кадрового состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций, а также потребностей органов местного самоуправления в кадрах, их непрерывное профессиональное развитие.

По состоянию на 1 января 2019 года в Администрации Лямбирского муниципального района Республики Мордовия замещали муниципальную должность – 1 человек, должности муниципальной службы - 56 человек.

Доля служащих в возрасте от 31 года до 50 лет, имеющих практический опыт для качественной реализации должностных полномочий, составляет 41,07 процент от общего количества муниципальных служащих, количество муниципальных служащих, имеющих опыт работы на должностях муниципальной службы свыше 15 лет, составляет 42,85 процента. Количество муниципальных служащих, имеющих стаж работы в органах местного самоуправления до 5 лет, - 14,5 процента.

В Администрации Лямбирского муниципального района проводятся мероприятия, направленные на качественное улучшение кадрового потенциала органов местного самоуправления. Так, все муниципальные служащие имеют высшее образование, из них: муниципальных служащих, имеющих управленческое образование, - 12,5 процентов; экономическое, юридическое, инженерное образование, - 60,71 процентов.

В рамках реализации муниципальной программы Лямбирского муниципального района «Развитие муниципальной службы в Лямбирском муниципальном районе на 2015-2021 годы» прошли обучение 16 муниципальных служащих по программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации), адаптированным к актуальным проблемам развития местного самоуправления и муниципальной службы в Республике Мордовия.

С учетом современных потребностей и динамики развития муниципальной службы необходимо продолжить непрерывное профессиональное развитие муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, на основе долгосрочного планирования.

Существует необходимость внедрения инновационных образовательных технологий в процесс обучения муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, активнее использовать семинары, тренинги и иные мероприятия по профессиональному развитию муниципальных служащих (круглые столы, конференции, стажировки и др.).

Подготовка кадров для органов местного самоуправления становится одним из инструментов повышения эффективности и результативности муниципального управления. Отсутствие необходимых профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих приводит к снижению эффективности управленческих решений и уровня доверия населения к муниципальной службе.

Активное внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы будет способствовать формированию высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективное функционирование органов местного самоуправления.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. В данной сфере существуют проблемы повышения эффективности деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе, повышения эффективности взаимодействия органов местного самоуправления и гражданского общества, обеспечения прозрачности деятельности органов местного самоуправления. Меры по противодействию коррупции должны проводиться комплексно и системно.

Применение программно-целевого метода позволит:

обеспечить системный подход к решению поставленных задач;

осуществлять контроль за выполнением мероприятий Программы и оценку их результатов;

внедрить на муниципальной службе современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

Последовательная реализация мероприятий Программы приведет к созданию условий для развития муниципальной службы, повышению ее роли и престижа, эффективности и результативности кадровой политики.

2. Основная цель, задачи и сроки реализации Программы

Основной целью Программы является создание системы эффективной и профессиональной муниципальной службы в посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования системы управления муниципальной службой и системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих, ориентированной на обеспечение актуальных потребностей общества и развитие экономики.

Для достижения программной цели необходимо решение следующих основных задач:

комплексное развитие института муниципальной службы, обеспечивающее правовое регулирование ее прохождения на основе внедрения в кадровую работу органов местного самоуправления передовых технологий управления персоналом;

совершенствование организационной структуры муниципальной службы с учетом систематизации направлений деятельности органов местного самоуправления, перераспределения и делегирования функций и полномочий;

развитие технологий оценки на муниципальной службе, позволяющих привлекать наиболее подготовленных и перспективных специалистов и способствующих должностному росту эффективных, результативных и талантливых муниципальных служащих;

внедрение детализированной системы квалификационных требований, ориентированной на эффективное достижение целей и выполнение задач органов местного самоуправления и их структурных подразделений и учитывающей образование, опыт, знания, навыки и умения, профессиональные и личностные качества кандидатов на замещение должностей муниципальной службы и муниципальных служащих;

обеспечение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы, повышение мотивации муниципальных служащих к эффективной и результативной профессиональной служебной деятельности;

осуществление мероприятий по непрерывному профессиональному развитию муниципальных служащих и создание условий для реализации их интеллектуального и профессионального потенциала;

развитие механизмов предупреждения коррупции и борьбы с коррупционными правонарушениями, выявления и урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе;

обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством применения информационно-коммуникационных технологий, расширяющих доступ граждан к информации о муниципальной службе и способствующих общественному участию.

Программа будет реализовываться в течение 2020 - 2024 годов.

3. Направления реализации основных мероприятий Программы.

Основными направлениями реализации Программы являются:

дальнейшее внедрение современных принципов организации муниципальной службы;

формирование детализированной системы квалификационных требований к претендентам на замещение должностей муниципальной службы и муниципальным служащим;

повышение качества отбора граждан, претендующих на замещение должностей муниципальной службы;

внедрение комплексной оценки муниципальных служащих;

обеспечение непрерывного профессионального развития муниципальных служащих;

развитие многофакторной системы мотивации муниципальных служащих;

дальнейшее внедрение антикоррупционных кадровых технологий на муниципальной службе;

обеспечение открытости муниципальной службы, расширение общественного участия.

В целях совершенствования правового обеспечения муниципальной службы необходимо:

обеспечить проведение мониторинга практики применения федерального законодательства и законодательства Республики Мордовия по вопросам муниципальной службы посредством проведения анализа принятых муниципальных нормативных правовых актов для выработки предложений по их совершенствованию;

создать систему оказания информационно-методической и консультативной помощи органам местного самоуправления по вопросам применения законодательства о муниципальной службе посредством проведения регулярных семинаров-совещаний, обучающих семинаров, круглых столов, видеоконференций с руководителями, заместителями руководителей органов местного самоуправления, руководителями кадровых и юридических служб, разработки методических рекомендаций.

Формирование профессиональной муниципальной службы требует дальнейшего совершенствования системы ее функционирования. Для реализации данного направления необходимо:

создать систему учебно-методического, информационного и консультативного обеспечения внедрения на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы;

внедрить в практику кадровой работы органов местного самоуправления правило, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей в обязательном Порядке учитывается при назначении его на вышестоящую должность, присвоении ему классного чина;

создать систему мотивации и стимулирования муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне, в том числе к повышению качества предоставления (исполнения) муниципальных услуг (функций);

разработать и внедрить комплекс мер по формированию современного кадрового резерва на муниципальной службе и резервов управленческих кадров на конкурсной основе;

внедрить на муниципальной службе механизм стратегического кадрового планирования с целью своевременного замещения вакантных должностей квалифицированными кадрами и эффективного использования кадрового резерва на муниципальной службе;

совершенствовать конкурсный Порядок замещения вакантных должностей муниципальной службы с применением современных методик проведения конкурсов;

совершенствовать методику оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих при проведении аттестации;

сформировать систему непрерывного профессионального развития кадров муниципальной службы на основе индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих и реализации соответствующих программ по профессиональному развитию муниципальных служащих;

определить приоритетные направления дополнительного профессионального образования муниципальных служащих с учетом основных целей и задач Программы;

обеспечить применение инновационных образовательных и информационных технологий в процессе обучения муниципальных служащих;

принимать участие в обеспечении профессиональной подготовки кадров муниципальной службы по актуальным направлениям развития муниципального управления и муниципальной службы, а также по вопросам противодействия коррупции в органах местного самоуправления;

совершенствовать механизм установления испытания при поступлении на муниципальную службу.

Разработка, внедрение и совершенствование уже имеющихся правовых, организационных и иных механизмов противодействия коррупции на муниципальной службе являются необходимыми элементами реализации реформы дальнейшего развития муниципальной службы.

Для реализации данного направления необходимо:

совершенствовать методы информирования населения о деятельности органов местного самоуправления в целях повышения престижа муниципальной службы;

разработать и реализовать комплекс мероприятий по предупреждению, противодействию коррупции на муниципальной службе;

внедрить механизмы выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе, формирования служебной этики муниципальных служащих;

обеспечить работу в Администрации Лямбирского муниципального района по приему сообщений о фактах коррупционных и иных правонарушений;

сформировать систему контроля за соблюдением ограничений, запретов, обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции федеральными законами;

организовать мониторинг деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов;

обеспечить включение в мероприятия по профессиональному развитию муниципальных служащих антикоррупционной составляющей, изучения правовых и морально-этических аспектов управленческой деятельности.

4. Целевые индикаторы и показатели реализации Программы

Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей Программы:

N п/п	Наименование целевого индикатора и показателя эффективности реализации Программы	Единица измерения	Годы реализации программы				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	9	10	11	12	13

1.	Количество муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, направленных на профессиональную переподготовку и повышение квалификации (не менее)	человек					
2.	Количество муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, принявших участие в семинарах, тренингах и других формах краткосрочного профессионального обучения (не менее)	-"	2	2	2	3	3
3.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на конкурсной основе (не менее)	процентов	9	9	9	10	10
4.	Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более трех лет (не менее)	процентов	21	21	21	22	22
5.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва на муниципальной службе (не менее)	-"	19	19	19	20	20
6.	Динамика (снижение) нарушений на муниципальной службе, в том числе коррупционной направленности	-"	10	10	10	10	10
7.	Доля граждан, которые удовлетворены деятельностью органов местного самоуправления (не менее)	-"	35	35	35	36	36
8.	Доля граждан, которые удовлетворены качеством муниципальных услуг (не менее)	-"	50	50	51	51	51

5. Ресурсное обеспечение Программы

Программные мероприятия финансируются за счет средств бюджета Лямбирского муниципального района. Общий объем финансирования Программы из бюджета Лямбирского муниципального района составит 275 тыс. рублей.

Объем финансирования, требуемый для реализации основных направлений деятельности, распределяется следующим образом:

2020 год - 55,0 тыс. руб;

2021 год - 55,0 тыс. руб;

2022 год - 55,0 тыс. руб;

2023 год - 55,0 тыс. руб;

2024 год - 55,0 тыс. руб;

Распределение финансирования по мероприятиям Программы приведено в приложении.

6. Механизм реализации Программы и контроль за ходом выполнения ее основных мероприятий

Программа реализуется через мероприятия по развитию муниципальной службы в Лямбирском муниципальном районе на 2020-2024 годы.

Приоритетными направлениями являются:

- качественное преобразование муниципальной службы в Лямбирском муниципальном районе;
- внедрение современных кадровых технологий;
- формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы.

Управление комплексом работ по реализации Программы осуществляет Управление по организационно-правовой работе и делопроизводству администрации района, которое определяет первоочередность выполнения мероприятий по развитию муниципальной службы в Лямбирском муниципальном районе на 2020-2024 годы и наличие средств, выделенных на их реализацию.

Приложение к Муниципальной программе
Лямбирского муниципального района
«Развитие муниципальной службы в
Лямбирском муниципальном районе
на 2020-2024 годы»

Перечень
основных мероприятий и ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы Лямбирского муниципального района
«Развитие муниципальной службы в Лямбирском муниципальном районе на 2020-2024 годы»

N п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственные исполнители	Объем финанси- рования	Ожидаемый результат
1	2	3	4	5	6
1.	Анализ муниципальной нормативной правовой базы на предмет своевременного устранения выявленных нарушений действующего законодательства	ежегодно, январь - февраль	Администрация Лямбирского муниципального района	за счет средств текущего финансирования	совершенствование правового обеспечения деятельности органов местного самоуправления
2.	Разработка и реализация нормативных правовых актов, направленных на дальнейшую социальную защиту муниципальных служащих	2020 - 2024 годы	Администрация Лямбирского муниципального района	за счет средств текущего финансирования	совершенствование социальной защищенности муниципальных служащих
3	Разработка и внедрение методик оценки профессиональных, деловых и моральных качеств кадров при проведении конкурсов,	2020 -2024 годы	Администрация Лямбирского муниципального района	за счет средств текущего финансирования	повышение профессионального уровня муниципальных служащих

	аттестации и квалификационных экзаменов с целью повышения профессионального уровня кадров					
4	Совершенствование работы, направленной на приоритетное применение мер по предупреждению и борьбе с коррупцией на муниципальной службе	2020 - 2024 годы	Администрация Лямбирского муниципального района	за счет средств текущего финансирования	снижение уровня коррупционных проявлений на муниципальной службе	
5	Участие в ежегодных республиканских конкурсах на звание "Лучший муниципальный служащий Республики Мордовия"	2020 - 2024 годы	Администрация Лямбирского муниципального района	за счет средств текущего финансирования	повышение материальных и моральных стимулов для муниципальных служащих	
6	Повышение качества и эффективности муниципальной службы	2020 - 2024 годы	Администрация Лямбирского муниципального района	за счет средств текущего финансирования	внедрение информационно-коммуникационных технологий в систему управления персоналом	
7	Проведение аттестации муниципальных служащих	2020 - 2024 годы	Администрация Лямбирского муниципального района	за счет средств текущего финансирования	совершенствование Порядка проведения аттестации муниципальных служащих	
8	Оказание консультативной, методической и организационной помощи органам местного самоуправления сельских поселений района	2020 - 2024 годы	Администрация Лямбирского муниципального района	за счет средств текущего финансирования	совершенствование правового обеспечения деятельности органов местного самоуправления	
9	Совершенствование механизма	2020 - 2024 годы	Администрация Лямбирского муниципального района	за счет средств текущего	формирование качественного состава кадрового резерва для	

	формирования, подготовки и использования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы			финансирования	замещения вакантных должностей муниципальной службы
10	Совершенствование механизма формирования, подготовки и использования муниципального резерва управленческих кадров	2020 - 2024 годы	Администрация Лямбирского муниципального района	за счет средств текущего финансирования	формирование качественного состава муниципального резерва управленческих кадров; эффективное использование органами местного самоуправления кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы и муниципального резерва управленческих кадров
11	Совершенствование средств и методов информирования населения о деятельности органов местного самоуправления	2020 - 2024 годы	Администрация Лямбирского муниципального района	за счет средств текущего финансирования	повышение открытости деятельности органов местного самоуправления
12	Определение приоритетных направлений программ дополнительного профессионального образования муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе	2020 - 2024 годы	Администрация Лямбирского муниципального района	за счет средств текущего финансирования	повышение профессионального уровня муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе
13	Участие в	2020 год	Администрация Лямбирского	40,0	профессиональная переподготовка

	софинансировании дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе	2021 год 2022 год 2023 год 2024 год	муниципального района	40,0 40,0 40,0 40,0	и повышение квалификации муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе
14	Участие в софинансировании проведения обучающих семинаров, тренингов и других форм краткосрочного профессионального обучения муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе	2020 год 2021 год 2022 год 2023 год 2024 год	Администрация Лямбирского муниципального района	10,0 10,0 10,0 10,0 10,0	повышение профессионального уровня муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе
15	Иные мероприятия	2020 год 2021 год 2022 год 2023 год 2024 год	Администрация Лямбирского муниципального района	5,0 5,0 5,0 5,0 5,0	
16	Всего в том числе:	2020 год	Администрация Лямбирского	55,0	непрерывное профессиональное

	2021 год	муниципального района	55,0 55,0 55,0 55,0	развитие муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе
	2022 год			
	2023 год			
	2024 год			