

АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
РАЙОНА  
«МОНГУН-ТАЙГИНСКИЙ  
КОЖУУН РЕСПУБЛИКИ ТЫВА»



«ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫН  
МОНГУН-ТАЙГ КОЖУУНУ»  
МУНИЦИПАЛДЫГ  
РАЙОННУН ЧАГЫРГАЗЫ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
администрации муниципального района  
«Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»

«04» октября 2023 года

№ 252

**Об утверждении муниципальной программы «Развитие кадрового потенциала в администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2024-2026 годы**

Руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва», администрация муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить муниципальную программу «программы «Развитие кадрового потенциала в администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2024-2026 годы» согласно приложению.

1. Контроль и ответственный за выполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя председателя администрации по профилактике преступлений и иных правонарушений.

Председатель администрации  
муниципального района «Монгун-  
Тайгинский кожуун Республики Тыва»



*Иргит Ч.Д.*  
Иргит Ч.Д.

Приложение № 1  
к постановлению администрации  
муниципального района «Монгун-Тайгинский  
кожуун Республики Тыва»  
04.10.2023 г. № 252

**1. ПАСПОРТ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

1	Наименование программы	<b>«Развитие кадрового потенциала в администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2024-2026 годы</b>
	Основание для разработки программы	1. Федеральный закон от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; 2. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации"
2	Основной разработчик программы	Отдел правового и кадрового обеспечения администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»
3	Ответственный исполнитель программы	Отдел правового и кадрового обеспечения администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» (далее-Отдел)
4	Соисполнители программы	Администрация муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» (далее – Администрация), структурные подразделения администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»
5	Основная цель программы	Создание условий для повышения эффективности и результативности муниципального управления
6	Основные задачи программы	1.Формирование и развития резерва управленческих кадров Администрации и его структурных подразделений; 2. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и его структурных подразделений; 3. Развитие механизма предупреждения коррупции в органах местного самоуправления; 4. Совершенствование системы награждения и поощрения

7	Перечень целевых индикаторов программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Количество включенных в резерв управленческих кадров за отчетный период;</li> <li>2. Количество состоящих в резерве управленческих кадров ежегодно проходящих курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку;</li> <li>3. Доля резерва управленческих кадров ежегодно обучающихся на семинарах за отчетный период;</li> <li>4. Рассмотрение кандидатур из резерва управленческих кадров в проводимых конкурсах на замещение вакантной должности муниципальной службы или на замещение вакантной должности руководителей, специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации;</li> <li>5. Доля назначенных на должности муниципальной службы или на должность руководителя, специалиста Администрации и структурных подразделений Администрации из резерва управленческих кадров;</li> <li>6. Количество муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации проходящих курсы повышения квалификации, переподготовку, а также получивших дополнительное профессиональное образование;</li> <li>7. Выпуск статей, методических пособий, справочников</li> <li>8. Опубликование статей в СМИ или на официальном сайте Администрации;</li> <li>9. Количество награжденных Почетными Грамотами Правительства, министерств и ведомств Республики Тыва Администрации, Хурала представителей Монгун-Тайгинского кожууна</li> </ol>
8	Сроки и этапы реализации программы	2024-2026 годы

9	Перечень основных мероприятий	<p>Основные направления:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации;</li> <li>• Организация работы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров. Участие состоящих в резерве управленческих кадров в курсах повышения квалификации и обучающих семинарах, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения, профессиональная переподготовка;</li> <li>• Взаимодействие с высшими учебными заведениями, муниципальными учреждениями по вопросам подготовки кадров;</li> <li>• Взаимодействие с органами местного самоуправления и муниципальными учреждениями по вопросам награждения и поощрения муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации;</li> <li>• Оказание организационно-методической помощи сельским поселениям Монгун-Тайгинского кожууна и муниципальных учреждений по вопросам развития муниципальной службы, муниципального управления противодействия коррупции</li> </ul>
10	Объем и источники финансирования	<p>Финансирование Программы осуществляется за счет средств бюджета муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»:</p> <p>2024 год – 20 000 рублей  2025 год – 20 000 рублей  2026 год – 20 000 рублей  ИТОГО : 60 000 рублей</p>
11	Ожидаемые конечные результаты реализации программы (подпрограммы)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации, резерва управленческих кадров, повышения квалификации и профессиональной переподготовки муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации;</li> <li>- открытость муниципальной службы и ее доступность;</li> <li>- совершенствование механизма противодействия коррупции в муниципальных учреждениях и при прохождении муниципальной службы.</li> <li>- награждение и поощрение инициативных людей, внесших вклад в решение социально-значимых задач Монгун-Тайгинского кожууна</li> </ul>

## 2. Содержание проблемы и основание необходимости ее решения программными методами

Основной целью Стратегии развития Монгун-Тайгинского района на предстоящий период до 2034 года является построение инновационной среды, являющейся основой интеллектуально-инновационной системы. Составляющая этой системы предполагает высокую степень включения района в инновационные процессы, реализуемые в республике.

Одним из определяющих факторов, способных обеспечить инновационное социально-экономическое развитие района, является наличие кадрового потенциала как совокупности способностей и возможностей человека, которые реализуются для достижения текущих и перспективных целей в интересах района, региона в целом.

В этой связи целевое муниципальное управление, направленное на формирование, развитие и рациональное использование кадров "новой генерации", должно реализовываться через комплекс системных мероприятий, представляющих собой в совокупности муниципальную кадровую политику.

Векторными направлениями реализации муниципальной кадровой политики в соответствии с настоящей Программой являются:

- повышение качества муниципального управления;
- развитие кадрового потенциала в экономике и социальной сфере.

В настоящее время сложилась определенная система регулирования кадровых процессов. Это во многом стало возможным благодаря реализации Муниципальной программе «Развитие муниципальной службы и резерва управленческих кадров администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2021 -2023 годы. В процессе реализации Программы приняты и реализуются более 20 нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы муниципальной службы. Действует система непрерывного образования работников администрации, которая нацелена на повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих.

На цели в рамках Программы было затрачено средств из бюджета муниципального района:

- в 2017 году - 20000 рублей;
- в 2018 году – 20000 рублей;
- 2019 года - 20000 рублей.

Задача повышения качества муниципального управления не теряет своей актуальности.

Анализ кадровых процессов показывает, что образовательный уровень муниципальных служащих Монгун-Тайгинского района достаточно высок.

В настоящее время общая численность качественного состава работников и муниципальных служащих администрации Монгун-Тайгинского района составляет 41 человек из них 10 человек – мужчины, 31 – женщины, муниципальных служащих 30 человек, не отнесенные к муниципальной службе работники 10.

Из общего количества работников и муниципальных служащих 76 % составляют женщины и мужчины 24 %.

Проанализировав кадровый состав по половому признаку видно, что количество женщин преобладает над количеством мужчин, что в целом отражает тенденцию полового состава работников администрации. Однако руководящие должности занимают мужчины старше 30 лет.

Из общего числа качественного состава, работающих в администрации:

- с высшим 31 чел. (77,5%);
- со средним профессиональным образованием – 9 чел. (22,5%).

По направлению образования:

- юридическое – 7 чел. (17,5%);
- педагогическое – 4 чел. (10%);
- финансово-экономическое – 10 чел. (25%);
- государственное и муниципальное управление – 1 чел. (2,5%);
- иное – 18 чел. (44,5%)

Таким образом, в администрации района большую часть занимает персонал с высшим образованием, что говорит о хорошем проценте профессионального уровня работников и муниципальных служащих администрации.

Возрастной состав по возрасту:

- до 30 лет – 10 чел. (22,5%);
- 30 - 39 лет - 17 чел. (42,5%);
- 40 - 49 лет – 9 чел. (22,5%);
- 50 - 59 лет – 4 чел. (10%);
- 60 - 65 лет – 1 чел. (2,5%);
- 66 лет и старше - 0 чел. (%).

Средний возраст 38 лет.

Анализ показал, что произошло «омоложение» работников и муниципальных служащих администрации.

В органах местного самоуправления молодые специалисты до 35 лет чаще всего после непродолжительной службы переходят в негосударственный сектор. Средняя продолжительность прохождения муниципальной службы этой категорией: 2,5 – 3 года.

Это может привести к тому, что через несколько лет администрация будет ощущать реальную нехватку опытных и квалифицированных работников.

Однако, использование научных знаний для обеспечения успешной реализации Стратегии развития муниципального района становится все более необходимым.

Реализация муниципальной программы позволила достичь следующих результатов:

За три года обучение прошли по программам дополнительного профессионального образования «Государственное и муниципальное управление» и «Управление персоналом». «Экономика. «Юриспруденция» 21 муниципальных служащих и специалисты.

В организованной в Администрации семинарами охвачены муниципальные служащие – 29 и специалисты 6. Совместно с Управлением по противодействию коррупции при Правительстве Республики Тыва проведены 3 семинара для ответственных лиц, глав и депутатов Хурала представителей Монгун-Тайгинского кожуна и сельских поселений на тему противодействия коррупции. Для проведения семинаров выпущены сборники, методические пособия «Стандарт антикоррупционного поведения служащего». «Методические рекомендации по кадровой службе», О порядке заполнения и предоставления справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальными служащими.

Одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава также является создание кадрового резерва и его эффективное использование.

В настоящее время состав резерва управленческих кадров Администрации формируется.

Вопросам подготовки профессионального кадрового состава, организации работы с кадровым резервом, повышения его эффективности будет отведена значительная роль в формате данной Программы.

Основой для решения данной задачи должен стать постоянный мониторинг количественного и качественного состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций, а также потребностей органов местного самоуправления в кадрах.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы Администрации является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. На современном этапе коррупция выступает основным препятствием для политического и экономического развития, приводит к серьезным сдвигам в сознании граждан, которые все больше утрачивают доверие к власти, в том числе и на местном уровне. Борьба с коррупцией должна вестись комплексно и системно. Наличие данных проблем в системе управления требует принятия системных мер. Основными методами профилактики коррупции остаются проведение семинаров для муниципальных служащих, руководителей специалистов муниципальных учреждений с привлечением с Управлением по профилактике коррупционных и иных правонарушений при Правительстве Республики Тыва, выпуск статей, сборников, наглядных материалов.

В целом стратегия развития "новой экономики" требует создания комплексной системы, включающей в себя механизмы управления как подготовкой кадров с учетом потребностей инновационных процессов в экономике, так и непрерывное развитие трудовых ресурсов в соответствии с качественно новыми целями и задачами социально-экономического развития.

Данная работа должна вестись по следующим основным направлениям

- определение потребности в кадрах для экономики и социальной сферы через ведение кадрового мониторинга;

- анализ перспектив изменения профессионально-квалификационной структуры и объемов подготовки кадров в соответствии с потребностями социально-экономического развития;

- разработка механизмов организации эффективной профориентационной работы (содействие повышению престижа рабочих профессий);

- содействие созданию эффективной системы переподготовки и повышения квалификации кадров (развитие системы дополнительного профессионального образования, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий);

Неоспоримым условием решения поставленных задач является социальное партнерство муниципальной власти, образования, науки и производства.

Муниципальная программа «Развитие кадрового потенциала в администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2024-2026 годы» ориентирована на создание условий для обеспечения эффективного кадрового сопровождения реализации Стратегии социально-экономического развития муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»

Кадры муниципального управления - это совокупность работников, профессионально выполняющих функции муниципального управления или способствующих их осуществлению, а также обеспечивающих управление муниципальным хозяйством. Квалификация кадров, понимание работниками своих задач и отношение к делу являются решающими факторами эффективности муниципального управления.

Недостаток квалифицированных кадров, способных на уровне современных требований эффективно осваивать новые, современные методы решения профессиональных задач, эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, является одной из насущных проблем муниципального уровня, и без эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, руководителей и специалистов муниципальных учреждений уже невозможно обойтись.

Дальнейшее развитие и совершенствование системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих и резерва управленческих кадров направлено на то, чтобы оперативно реагировать на актуальные проблемы, в полной мере удовлетворять потребности органов местного самоуправления в профессионально подготовленных, компетентных, высоконравственных руководителях и специалистах новой формации.

Однако в современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества - она должна быть более эффективной. Требуется совершенствование методики проведения аттестации, повышения квалификации, формирования и использования кадрового резерва.

Целью повышения квалификации муниципальных служащих и резерва управленческих кадров является рост их компетентности и профессионализма, обогащение и обновление знаний, развитие творческого мышления, формирование у них управленческой культуры, современных подходов к профессиональной деятельности в органах государственного управления и местного самоуправления, ориентации на глубокий анализ и обобщение реализации экономических реформ, поиск путей гражданского согласия, консолидированной ответственности перед обществом и т.п.

Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного

самоуправления в глазах населения, поэтому формирование единой системы обучения кадров, внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления.

Анализ существующей кадровой ситуации в муниципальном районе «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на основе оценки факторов внешней и внутренней среды позволил выявить сильные и слабые стороны текущего состояния муниципальной кадровой политики, его преимущества, а также основные проблемы. Оценка внешней среды, представленная в таблице №1 базировалась на определении сильных и слабых сторон, возможностей и угроз при реализации муниципальной программы.

Таблица 1

**SWOT – анализ текущего состояния муниципального управления в муниципальном районе «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»**

<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
<p>1. Сформирована основная нормативная правовая база по вопросам организации и развития муниципальной службы;</p> <p>2. Преобладание молодых специалистов в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях;</p> <p>3. Проведена определенная работа по обобщению опыта работы, повышению квалификации муниципальных служащих и специалистов;</p> <p>4. Наличие учебных заведений в республике, предоставляющие образовательные услуги по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки</p>	<p>1. Уровень квалификации участников муниципального управления не всегда соответствует требованиям современного управления, обремененного в рамки кардинально изменившегося законодательства, регулирующего решение вопросов местного значения;</p> <p>2. Низкая заинтересованность к саморазвитию</p> <p>3. В администрациях поселений не приняты программы «Развития муниципальной службы»;</p> <p>4. В муниципальных образованиях, муниципальных учреждениях не ведется работа с резервом кадров;</p> <p>5. Низкая заработная плата</p>
<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
<p>1. Сотрудничество с ведущими вузами в получении дополнительного профессионального образования;</p> <p>2. Доступность государственных и негосударственных образовательных услуг, профессиональных образовательных программ</p> <p>3. Нарастание и максимальное использование кадрового и интеллектуального потенциала муниципальных служащих</p>	<p>1. Изменение федеральных норм, которые могут иметь негативные последствия для эффективной деятельности органов местного самоуправления;</p> <p>2. Возможное недофинансирование или несвоевременное финансирование расходов на реализацию программных мероприятий из бюджета муниципального района;</p> <p>3. Отток квалифицированных специалистов;</p> <p>4. Низкий уровень информированности руководителей муниципальных учреждений и муниципальных служащих о коррупционных нарушениях</p>

Разработка и реализация настоящей Программы позволят совершенствовать организацию и функционирование муниципальной службы, внедрить современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии, позволят обеспечить последовательность, системность и комплексность развития муниципального управления.



### **3. Цели и задачи Программы.**

Муниципальная программа «Развитие кадрового потенциала в администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2024-2026 годы» разработана в соответствии с Порядком разработки, утверждения и реализации муниципальных программ Администрации.

Программа определяет цели, задачи и направления развития кадрового потенциала муниципальной службы и муниципального управления Администрации на период 2024 – 2026 годы, финансовое обеспечение и механизмы реализации предусмотренных программой мероприятий, показатели результативности ее реализации.

Муниципальное управление должно быть открытым, и ориентированным на результативную деятельность муниципальных служащих, руководителей муниципальных учреждений по обеспечению исполнения полномочий органов местного самоуправления.

Цель программы – Создание условий для повышения эффективности и результативности муниципального управления.

Для достижения поставленной цели и обеспечения результатов ее реализации предполагается решение следующих основных задач:

1. Формирование и развитие резерва управленческих кадров муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»;
2. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации;
3. Развитие механизма предупреждения коррупции в органах местного самоуправления;
4. Совершенствование системы награждения и поощрения

### **4. Основные программные мероприятия.**

Комплекс мероприятий (основных направлений), обеспечивающих достижение поставленных программой задач:

1. Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации:

- Направление на курсы повышения квалификации и профессиональную переподготовку муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации, структурных подразделений Администрации и резерва управленческих кадров. Организация обучения на федеральных, республиканских курсах ПК;

- Организация районной семинаров, круглых столов. Проведение семинаров по программе «Школы управления», круглый стол по вопросам развития муниципальной службы в День местного самоуправления;

- Взаимодействие с высшими учебными заведениями, с органами местного самоуправления и муниципальными учреждениями по противодействию коррупции и по вопросам подготовки кадров для муниципального управления, Работа с Управлением по профилактике коррупционных и иных правонарушений при Правительстве Республики Тыва;

2. Организация работы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров. Участие состоящих в резерве управленческих кадров в курсах повышения квалификации и обучающих семинарах, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения, профессиональная переподготовка:

- Организация работы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров. Проведение «летней школы резерва», семинаров, круглых столов, выпуск методических пособий, брошюр, организация работы по наставничеству, составление индивидуальной программы развития резервистам. Направление на курсы повышения квалификации и профессиональную переподготовку

- Взаимодействие с высшими учебными заведениями, муниципальными учреждениями по вопросам подготовки кадров

- Поддержка лучших студентов из Монгун-Тайгинского кожууна и студентов, поступивших в ВУЗ по целевому направлению.

- Взаимодействие с органами местного самоуправления республики и муниципальными учреждениями по вопросам награждения и поощрения муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации

- Работа по заказу сувенирной наградной продукции.

3. Оказание организационно-методической помощи органам местного самоуправления республики и муниципальных учреждений по вопросам развития муниципальной службы, муниципального управления противодействия коррупции

- Работа с Управлением по профилактике коррупционных и иных правонарушений при Правительстве Республики Тыва

- Проведение семинаров, круглых столов, выпуск статей, метод. пособий, справочников, подписка на журналы;

4. Укреплении материально-технической базы для комфортных условий для исполнения должностных обязанностей отдела правового и кадрового обеспечения:

Приобретение оргтехнического оборудования;

Приобретение офисной мебели;

Приобретение канцелярских товаров

## **5. Ресурсное обеспечение Программы.**

Финансирование Программы осуществляется за счет средств бюджета муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва». Этапов реализации программы не предусматривается, поскольку программные мероприятия будут реализовываться весь период.

Объем финансирования реализации Программы составляет :

Период	Базовый
ВСЕГО по Программе	60 000
2024 год	20 000
2025 год	20 000
2026 год	20 000

Объемы финансирования Программы подлежат ежегодному уточнению исходя из возможностей бюджета муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на очередной финансовый год.

## **6. Перечень целевых индикаторов.**

Реализация Программы рассчитана на 2024-2026 годы.

1. Количество включенных в резерв управленческих кадров за отчетный период;

2. Количество состоящих в резерве управленческих кадров ежегодно проходящих курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку за отчетный период;

3. Доля резерва управленческих кадров ежегодно обучающихся на семинарах за отчетный период;

4. Рассмотрение кандидатур из резерва управленческих кадров в проводимых конкурсах на замещение вакантной должности муниципальной(государственной) службы или на замещение вакантной должности руководителя учреждения;

5. Доля назначенных на должности муниципальной службы или на должность руководителя учреждения из резерва управленческих кадров;

6. Количество муниципальных служащих, руководителей и специалистов муниципальных учреждений ежегодно, проходящих курсы повышения квалификации, а также получивших дополнительное профессиональное образование;
7. Выпуск статей, методических пособий, справочников
8. Опубликование статей в СМИ или на официальном сайте Администрации.
9. Количество награжденных районными, ведомственными наградами

Прогнозируемые значения целевых индикаторов:

В 2021-2023 годах резерв управленческих кадров не утвержден.

Количество муниципальных служащих, включенных в резерв управленческих кадров Республики Тыва планируется достичь до 2024 г. до 33 человек в год.

Доля резерва управленческих кадров ежегодно проходящих курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку 2(3) человек в год

Обучение на семинарах резервистов должен быть с охватом не менее 50% (90%) всего резерва

В проводимых конкурсах на замещение вакантной должности муниципальной службы или на замещение вакантной должности руководителя учреждения в первую очередь должны рассматриваться кандидатуры из кадрового резерва, тем самым участие резервистов в конкурсах на замещение вакантных должностей должно быть 100%

Доля лиц, назначенных на вакантные должности муниципальной службы из кадрового резерва в 2026 году должно достигнуть 50 % от общего количества кадрового резерва.

Количество муниципальных служащих, руководителей и специалистов муниципальных учреждений ежегодно, проходящих курсы повышения квалификации, а также получивших дополнительное профессиональное образование, за счет Программы должно увеличиться до 6 человек в год

По противодействию коррупции добиться системной профилактической работы по противодействию коррупционных и иных нарушений со стороны муниципальных служащих, руководителей муниципальных учреждений. Выпустить ежегодно методические рекомендации, справочники. Выпустить статьи в местную газету или на официальный сайт муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва».

Издание и распространение брошюр, содержащих антикоррупционную пропаганду. Ежегодное освещение деятельности противодействия коррупции органов местного самоуправления в средствах массовой информации.

Прогнозируемые значения целевых индикаторов и показателей Программы представлены в приложении № 1 к настоящей Программе.

## **10. Организация управления программой и контроль за ходом ее реализации.**

Контроль за ходом реализации программы осуществляется ответственным исполнителем Программы.

Ответственный исполнитель Программы:

- обеспечивает разработку Программы, ее согласование и внесение в установленном порядке на утверждение председателю Администрации;
- организует реализацию Программы, вносит изменения в Программу в соответствии с установленными настоящим Порядком требованиями и несет ответственность за достижение целевых индикаторов и показателей Программы, а также конечных результатов ее реализации;
- предоставляет по запросу заместителя председателя по экономике и финансам сведения, необходимые для проведения мониторинга реализации Программы;
- подготавливает квартальные и годовой отчет и докладывает на очередном расширенном заседании Администрации;

Общая координация исполнения и предварительное рассмотрение результатов мониторинга реализации Программой осуществляются координатором – управделами

администрации, в компетенцию которого входит рассмотрение курируемых кадровых вопросов.

Для проведения мониторинга Программы по итогам года отчетность о ходе реализации и оценке эффективности Программы представляется ответственным исполнителем муниципальной программы.

### **11. Ожидаемые результаты реализации и оценки эффективности муниципальной целевой программы**

Реализация мероприятий программы позволит обеспечить:

- создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации, резерва управленческих кадров, повышения квалификации и профессиональной переподготовки муниципальных служащих, руководителей и специалистов руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации, резерва управленческих кадров;
- открытость муниципальной службы и ее доступность;
- совершенствование механизма противодействия коррупции в муниципальных учреждениях и при прохождении муниципальной службы;
- награждение и поощрение активных, инициативных муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации, внесших вклад в решение социально-значимых задач Монгун-Тайгинского района.

Приложение № 1  
к муниципальной программе «Развитие  
кадрового потенциала в администрации муниципального  
района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»  
на 2024-2026 годы

**СИСТЕМА  
ЦЕЛЕВЫХ ИНДИКАТОРОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ В РАЗРЕЗЕ ПОДПРОГРАММ, ВКЛЮЧЕННЫХ В СОСТАВ  
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ  
базовый (интенсивный)**

№ № пп	Название индикатора	Единица измерения	Показатель индикатора						
			2021 г. отчет	2022г. отчет	2023 г. оценка	2024 г. прогноз	2025 г. прогноз	2026 г. прогноз	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<b>Муниципальная целевая программа «Развитие кадрового потенциала в администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2024-2026 годы</b>									
1.	Цель муниципальной подпрограммы	Создание условий для повышения эффективности и результативности муниципального управления.							
1.1.	<b>Формирование и подготовка резерва управленческих кадров</b>								
	Количество включенных в резерв управленческих кадров за отчетный период	Чел.	1	0	0	33	33	33	
	Количество состоящих в резерве управленческих кадров ежегодно проходящих курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку за отчетный период	Чел	0	0	0	3(6)	3(5)	3(5)	
	Доля резерва управленческих кадров ежегодно обучающихся на семинарах за отчетный период	%	0	0	0	33	50	50	
	Рассмотрение кандидатур из резерва управленческих кадров в проводимых конкурсах на замещение вакантной должности муниципальной службы или на замещение вакантной должности руководителя учреждения	%	0	0	0	100	100	100	

	Доля назначенных на должности муниципальной службы или на должность руководителя учреждения из резерва управленческих кадров <i>(работа с новым составом резерва управленческих кадров с 2024 по 2026.)</i>	%	0	0	0	20	30	50	
1.2.	<b>Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, руководителей и специалистов</b>								
	Количество муниципальных служащих, руководителей и специалистов муниципальных учреждений ежегодно проходящих курсы повышения квалификации, а также получивших дополнительное профессиональное образование, первое высшее образование за отчетный период	Чел	6	6	8	10	15	15	
1.3.	<b>Развитие механизма предупреждения коррупции</b>								
	Выпуск статей, метод. пособий, справочников	Ед.	0	0	0	2	2	2	
	Опубликование статей в СМИ или на официальном Администрации	Кол.	0	0	0	2	2	2	
	<b>Совершенствование системы награждения и поощрения</b>								
	Количество награжденных	Чел.	5	5	4	6	6	10	

Приложение № 2  
к муниципальной программе «Развитие  
кадрового потенциала в администрации муниципального  
района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»  
на 2024-2026 годы

**Распределение планируемых расходов за счет средств муниципального бюджета по мероприятиям Программы**

Мероприятия	Наименование ГРБС	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. руб.), годы				Итого на период
		ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2024	2025	2026		
<b>1. Нормативные правовые-обеспечение</b>										
1. Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации	всего расходные обязательства по программе					15,0	15,0	15,0	45,0	
	в том числе по ГРБС:									
	Муниципальный бюджет					15,0	15,0	15,0	45,0	
	X									
2. Организация работы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров. Участие состоящих в резерве управленческих кадров в курсах повышения квалификации и обучающих семинарах, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения, профессиональная переподготовка	всего расходные обязательства по программе					0	0	0	0	
	в том числе по ГРБС:									
	Муниципальный бюджет					0	0	0	0	
	X									
3. Оказание организационно-методической помощи органам местного самоуправления республики и муниципальных учреждений по вопросам развития муниципальной службы, муниципального управления противодействия коррупции	всего расходные обязательства					0	0	0	0	
	в том числе по ГРБС:									
	Муниципальный бюджет					0	0	0	0	
	X									
4. Выпуск статей в СМИ, методических пособий, справочников	всего расходные обязательства					0	0	0	0	

	в том числе по ГРБС:									
	Муниципальный бюджет					0	0	0	0	
	X									
5. Награждение районными, ведомственными наградами муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации	всего расходные обязательства					5,0	5,0	5,0	15,0	
	в том числе по ГРБС:									
	Муниципальный бюджет					5,0	5,0	5,0	15,0	
	X									
6. Укреплении материально-технической базы для комфортных условий для исполнения должностных обязанностей отдела по правовому и кадровому обеспечению - Приобретение оргтехнического оборудования - приобретение канцелярских товаров	всего расходные обязательства					0	0	0	0	
	в том числе по ГРБС:									
	Муниципальный бюджет					0	0	0	0	
	X									
Итого					20000	20000	20000	20000		



**Ресурсное обеспечение и прогнозная оценка расходов на реализацию целей Программы с учетом источников финансирования, в том числе по уровням бюджетной системы**

Наименование расходов	Источники финансирования	Объем финансирования (тыс. руб)				Исполнители
		2024 тыс. руб	2025 тыс. руб	2026 тыс. руб	Всего	
1. Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации	Муниципальный бюджет	15,0	15,0	15,0	45,0	Байыскылан А-Ц.А.
2. Организация работы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров. Участие состоящих в резерве управленческих кадров в курсах повышения квалификации и обучающих семинарах, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения, профессиональная переподготовка	Муниципальный бюджет	0	0	0	0	Байыскылан А-Ц.А.
3. Награждение районными, ведомственными наградами муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации	Муниципальный бюджет	5,0	5,0	5,0	15,0	Байыскылан А-Ц.А.

**II. Укрепление материально-технической базы для комфортных условий для исполнения должностных обязанностей  
отдела по земельным и имущественным отношениям**

1. Укреплению материально-технической базы для комфортных условий для исполнения должностных обязанностей отдела по правовому и кадровому обеспечению - Приобретение оргтехнического оборудования - приобретение канцелярских товаров	Муниципальный бюджет		0	0	0	Байыскылан А-Ц.А.
<b>ИТОГО</b>		<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>60,0</b>	

Приложение № 4  
к муниципальной программе «Развитие  
кадрового потенциала в администрации муниципального  
района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»  
на 2024-2026 годы

Программные мероприятия

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
1	Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации	постоянно	Байыскылан А-Ц.А., Монгуш И.Ч.
2	Организация работы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров. Участие состоящих в резерве управленческих кадров в курсах повышения квалификации и обучающих семинарах, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения, профессиональная переподготовка	Ежеквартально	Байыскылан А-Ц.А.
3	Оказание организационно-методической помощи органам местного самоуправления республики и муниципальных учреждений по вопросам развития муниципальной службы, муниципального управления противодействия коррупции	Ежеквартально	Байыскылан А-Ц.А., сельские поселения
4	Выпуск статей в СМИ, методических пособий, справочников	2 раза в полугодие	Байыскылан А-Ц.А.
5	Награждение районными, ведомственными наградами муниципальных служащих, руководителей и специалистов Администрации и структурных подразделений Администрации	Ежеквартально	Байыскылан А-Ц.А., Монгуш А.Ч., руководители структурных подразделений Администрации
6	Укреплению материально-технической базы для комфортных условий для исполнения должностных обязанностей отдела по правовому и кадровому обеспечению - Приобретение оргтехнического оборудования - приобретение канцелярских товаров	По мере необходимости	Байыскылан А-Ц.А

Приложение №5  
к муниципальной программе «Развитие  
кадрового потенциала в администрации муниципального  
района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»  
на 2024-2026 годы

**РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ БЮДЖЕТА**

N п/п	Наименование программы, подпрограммы программы, основного мероприятия подпрограммы программы	Целевая статья расходов			Ответственный исполнитель, соисполнитель программы, подпрограммы программы	Расходы по годам (тыс. рублей)			
		Программа	Подпрограмма	Направление расходов		2024	2025	2026	всего
1	2	3	4	5	6		8	9	10
1.	Программа, всего								
	««Развитие кадрового потенциала в администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2024-2026 годы					20,0	20,0	20,0	60,0
2.	Подпрограмма 1, всего				ответственный исполнитель				
					соисполнитель 1				
					соисполнитель 2				
	в том числе следующие основные мероприятия подпрограммы:								
2.1.	основное мероприятие 1.1				ответственный исполнитель				
					соисполнитель 1				
					соисполнитель 2				

Приложение №6  
к муниципальной программе «Развитие  
кадрового потенциала в администрации муниципального  
района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»  
на 2024-2026 годы

**РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ПРОГНОЗНАЯ (СПРАВОЧНАЯ) ОЦЕНКА РАСХОДОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА,  
БЮДЖЕТА РЕСПУБЛИКИ ТЫВА, МЕСТНЫХ БЮДЖЕТОВ, ВНЕБЮДЖЕТНЫХ ФОНДОВ И ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ  
НА РЕАЛИЗАЦИЮ ЦЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

п/п	N	Наименование программы, подпрограммы программы, основного мероприятия подпрограммы программы	Источники ресурсного обеспечения по ответственному исполнителю, соисполнителю программы, подпрограммы программы, основному мероприятию подпрограммы программы	Прогнозная (справочная) оценка расходов по годам (тыс. рублей)		
				2024	2025	2026
1.		Программа, всего				
		«Развитие кадрового потенциала администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2024-2026 годы	средства федерального бюджета			
			средства бюджета Республики Тыва (далее - республиканский бюджет)			
			Средства местного бюджета (далее - районный бюджет) <*>	20,0	20,0	20,0
			в т.ч. предусмотренные:			
			ответственному исполнителю	20,0	20,0	20,0
			соисполнителю 1			
			средства бюджетов сельских поселений			
			средства государственного внебюджетного фонда			
		средства юридических лиц <*>				
2.		Подпрограмма 1, всего				
			средства федерального бюджета			
			средства республиканского бюджета			
			средства районного бюджета			
			в т.ч. предусмотренные:			
			ответственному исполнителю			
			соисполнителю 1			
			средства государственного внебюджетного фонда			
			бюджеты сельских поселений			
			средства юридических лиц			
		в том числе следующие основные мероприятия Подпрограммы				
2.1.						
2.2.						

<\*> - Здесь и далее в таблице - "районный бюджет" указывается в соответствии с ресурсным обеспечением реализации программы за счет средств бюджета (наименование муниципального образования) Республики Тыва.

<\*> - Здесь и далее в таблице - муниципальные унитарные предприятия, общественные, научные и иные организации.



Приложение №8  
к муниципальной программе «Развитие  
кадрового потенциала в администрации муниципального  
района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»  
на 2024-2026 годы

**МОНИТОРИНГ  
РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (КВАРТАЛЬНАЯ)**

Наименование муниципальной программы: «Развитие кадрового потенциала в администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2024-2026 годы Ответственный исполнитель: Байыскылан А.А.

N п/п	Наименование основного мероприятия подпрограммы, мероприятия подпрограммы, контрольного события	Ответственный исполнитель (должность/ФИО)	Факт начала реализации мероприятия	Факт окончания реализации мероприятия, наступления контрольного события	Расходы бюджета на реализацию муниципальной программы (тыс. рублей)		Заключено контрактов на отчетную дату <*> (тыс.рубле й)
					предусмотрено муниципальной программой	кассовое исполнение на отчетную дату 01.01.2025	
1	2	3	4	5	6	7	8
Программа: «Развитие кадрового потенциала в администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2024-2026 годы							
1.1.1							
1.1.2							
	Контрольное событие 1						
II. Подпрограмма 2 (наименование)..							
2.1	Основное мероприятие 1						
	Контрольное событие 2						

<\*> - Под отчетной датой понимается первое число месяца, следующего за отчетным периодом.

Приложение № 9  
к муниципальной программе «Развитие  
кадрового потенциала в администрации муниципального  
района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»  
на 2024-2026 годы

**ОТЧЕТ  
ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СРЕДСТВ БЮДЖЕТА НА РЕАЛИЗАЦИЮ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ЗА 202\_\_ ГОД**

п/п	Наименование программы, подпрограммы программы, основного мероприятия подпрограммы программы	Ответственный исполнитель, соисполнители программы	Целевая статья расходов			Расходы за отчетный год (тыс. рублей)		
			Программа	Подпрограмма	Направлен ие расходов	сводная бюджетная роспись, план на 1 января отчетного года	сводная бюджетная роспись на отчетную дату 01.01.2025	кассовое исполнение
	2	3	4	5	6	7	8	9
	Программа, всего	ответственный исполнитель программы	1	0				
I.	Подпрограмма 1, всего	ответственный исполнитель подпрограммы 1 соисполнитель 1						
	Основное мероприятие 1.1	ответственный исполнитель мероприятия						
	Основное мероприятие 1.2	ответственный исполнитель мероприятия						

<\*>-Для годового отчета - 31 декабря отчетного финансового года.

**ИНФОРМАЦИЯ  
О РАСХОДАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА, БЮДЖЕТА РЕСПУБЛИКИ  
ТЫВА, БЮДЖЕТА РАЙОНА, БЮДЖЕТОВ СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ, ВНЕБЮДЖЕТНЫХ ФОНДОВ И ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ  
НА РЕАЛИЗАЦИЮ ЦЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

(тыс. рублей)

N п/п	Наименование программы, подпрограммы программы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия	Источники ресурсного обеспечения	Оценка расходов 01.01.2023	Сводная бюджетная роспись на 31 декабря отчетного года	Кассовое исполнение	Фактические расходы
1	2	3	4	5	6	7
I.	Программа, всего					
	«Развитие кадрового потенциала в администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2024-2026 годы	федеральный бюджет				
		бюджет Республики Тыва				
		бюджет района (далее - районный бюджет)				
		бюджеты сельских поселений		x	x	
		внебюджетные фонды средства юридических лиц		x	x	
II.	Подпрограмма 1, всего					
		федеральный бюджет				
		бюджет Республики Тыва				
		районный бюджет				
		бюджеты сельских поселений		x	x	
		внебюджетные фонды средства юридических лиц		x	x	
	Основное мероприятия 1.1					
	Основное мероприятия 1.2					
	...					
III	Подпрограмма 2, всего					
	....					

-----  
<\*> - В соответствии с муниципальной программой.



Приложение № 11  
к муниципальной программе «Развитие  
кадрового потенциала в администрации муниципального  
района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»  
на 2024-2026 годы

**ОТЧЕТ  
О ВЫПОЛНЕНИИ СВОДНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ  
НА ОКАЗАНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ  
ПО МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ ЗА 201\_\_ ГОД**

N п/п	Наименование услуги	Значение показателя объема услуги		Расходы бюджета на оказание муниципальной услуги (тыс. рублей)		
		план	факт	сводная бюджетная роспись на 1 января отчетного года	сводная бюджетная роспись на 31 декабря отчетного года	Кассовое исполнение
1	2	4	5	6	7	8
Муниципальная программа						
1.1.	Основное мероприятие					
1.1.1.	Муниципальная услуга					
И ст	Показатель объема					
1.1.2.	Муниципальная услуга					
	Показатель объема					
...	...					

Приложение № 11  
к муниципальной программе «Развитие  
кадрового потенциала в администрации муниципального  
района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»  
на 2024-2026 годы

**СВЕДЕНИЯ  
О ДОСТИЖЕНИИ ЗНАЧЕНИЙ ЦЕЛЕВЫХ ИНДИКАТОРОВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

п/п	Наименование цели, задачи	Наименование целевого индикатора, показателя программы, подпрограммы программы	Единица измерения	Значения целевого индикатора, показателя программы, подпрограммы программы		Обоснование отклонений значений показателя (индикатора) на конец отчетного года (при наличии)
				текущий год		
				план	фактическое значение на конец года	
		2	3	4	5	6
I. Муниципальная программа						
1.	Цель:	Целевой индикатор, показатель				
		Целевой индикатор, показатель				
1.1.	Задача:	Показатель результата				
		Показатель результата				
2.	Цель	Целевой индикатор, показатель				
		Целевой индикатор, показатель				
2.1.	Задача	Показатель результата				
		Показатель результата				

Приложение № 12  
к муниципальной программе «Развитие  
кадрового потенциала в администрации муниципального  
района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»  
на 2024-2026 годы

**СВЕДЕНИЯ  
О СТЕПЕНИ ВЫПОЛНЕНИЯ ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПОДПРОГРАММ  
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

п/п	Наименование основного мероприятия подпрограммы муниципальной программы	Ответс твенный исполнитель	Плановый срок		Фактический срок		Результаты		Пробле мы, возникшие в ходе реализации мероприятия <*>
			нач ала реализации	око нчания реализации	нач ала реализации	око нчания реализации	за планиров анные	до стигнутые	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. Подпрограмма муниципальной программы (наименование)									
.	Основное мероприятие 1.1.								
.1.	Мероприятие 1.1.1								
.2.	Мероприятие 1.1.2								
..	...								
.	Основное мероприятие 1.2								
.1.	Мероприятие 1.2.1								
.2.	Мероприятие 1.2.2								
..	...								

-----  
<\*> - При наличии отклонений плановых сроков реализации мероприятий от фактических, приводится краткое описание проблем, а при отсутствии отклонений - указывается "нет".

Приложение №13  
к муниципальной программе «Развитие  
кадрового потенциала в администрации муниципального  
района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва»  
на 2024-2026 годы

**ОЦЕНКА  
ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕР ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

N п/п	Наименован ие меры правового регулирования	Показатель применения меры правового регулирования	Финансовая оценка результата в отчетном году (тыс. рублей)		Финансовая оценка результата в плановом периоде (тыс. рублей)			Обоснование необходимости (эффективности)	
			пл ан	факт	Оче редной финансовы й год (N)	N +1	N +2	пла н	ф акт
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. Меры правового регулирования, запланированные в рамках муниципальной программы									
1.									
2.									
...									
II. Меры правового регулирования, дополнительно предлагаемые к реализации в рамках муниципальной программы									
1.			x	x					x
2.			x	x					x

-----  
<\*> - Столбцы 1-4, 9 раздела I заполняются в соответствии с таблицей 3 настоящего приложения к Методическим указаниям по разработке и реализации муниципальных программ (далее - муниципальная программа), а также с учетом рассмотрения предложений по включению мер из раздела II в состав муниципальной программы по итогам рассмотрения годовых отчетов прошлых отчетных периодов. В обосновании необходимости (эффективности) приводится взаимосвязь указанных мер и целевых индикаторов и показателей муниципальной программы, а также социально-экономических эффектов от ее реализации.

