АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОБОЛЬСКА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

16 ноября 2026 г. **№ 72-рк**

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Тобольске» на 2027-2032 годы и о признании утратившими силу некоторых распоряжений Администраций города Тобольска

В соответствии с постановлением Администрации города Тобольска от 17.03.2020 № 14-пк «Об утверждении Порядка разработки, утверждения, реализации и оценки эффективности муниципальных программ города Тобольска», руководствуясь статьями 40, 44 Устава города Тобольска:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городе Тобольске на 2027-2032 годы» согласно приложению к настоящему распоряжению.

2. Признать утратившими силу:

распоряжение Администрации города Тобольска от 30.03.2020 № 55-рк «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Тобольске»;

распоряжение Администрации города Тобольска от 29.03.2021 № 35-рк «О внесении изменений в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городе Тобольске», утвержденную распоряжением Администрации города Тобольска от 30.03.2020 № 55-рк»;

распоряжение Администрации города Тобольска от 28.03.2022 № 16-рк «О внесении изменений в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городе Тобольске», утвержденную распоряжением Администрации города Тобольска от 30.03.2020 № 55-рк»;

распоряжение Администрации города Тобольска от 14.03.2023 № 20-рк «О внесении изменений в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городе Тобольске», утвержденную распоряжением Администрации города Тобольска от 30.03.2020 № 55-рк»;

распоряжение Администрации города Тобольска от 29.12.2023 № 114-рк «О внесении изменений в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городе Тобольске», утвержденную распоряжением Администрации города Тобольска от 30.03.2020 № 55-рк»;

распоряжение Администрации города Тобольска от 04.03.2024 № 9-рк «О внесении изменений в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городе Тобольске», утвержденную распоряжением Администрации города Тобольска от 30.03.2020 № 55-рк»;

распоряжение Администрации города Тобольска от 03.02.2025 № 6-рк «О внесении изменений в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городе Тобольске», утвержденную распоряжением Администрации города Тобольска от 30.03.2020 № 55-рк»;

распоряжение Администрации города Тобольска от 24.02.2026 № 11-рк «О внесении изменений в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городе Тобольске», утвержденную распоряжением Администрации города Тобольска от 30.03.2020 № 55-рк».

3. Установить, что действие настоящего распоряжения распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2027.

4. Управлению документационного обеспечения и контроля Администрации города Тобольска, Управлению делами Администрации города Тобольска обеспечить размещение настоящего распоряжения в официальном сетевом издании «Официальные документы города Тобольска» (www.tobolskdoc.ru), на официальном сайте Администрации города Тобольска (www.admtobolsk.ru) и на официальном сайте муниципального образования город Тобольск на портале органов государственной власти Тюменской области (www.tobolsk.admtyumen.ru).

Глава города **П.А. Вагин**

Администрация города Тобольска
Управление документационного обеспечения и контроля № 1



Приложение
к распоряжению
Администрации города Тобольска
от 16 ноября 2026 г. № 72-рк

Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городе Тобольске» на 2027-2032 годы

Паспорт муниципальной программы

Правовое обоснование программы	- Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; - Закон Тюменской области от 05.07.2007 №10 «О муниципальной службе в Тюменской области»; - решение Тобольской городской Думы от 27.11.2015 №66 «Об утверждении Положения о муниципальной службе в городе Тобольске»; - Устав города Тобольска; - распоряжение Администрации города Тобольска от 26.02.2015 №346 «Об утверждении положения о проведении аттестации муниципальных служащих в администрации города Тобольска»; - распоряжение Администрации города Тобольска от 26.02.2015 №347 «Об утверждении Положения о порядке проведения квалификационного экзамена муниципальных служащих в администрации города Тобольска»; - постановление Администрации города Тобольска от 17.03.2020 № 14-пк «Об утверждении Порядка разработки, утверждения, реализации и оценки эффективности муниципальных программ города Тобольска».
Куратор программы	Заместитель Главы города, управляющий делами, курирующий деятельность Комитета муниципальной службы, кадров и наград Управления делами Администрации города Тобольска.
Муниципальный заказчик программы	Администрация города Тобольска.
Разработчик программы	Комитет муниципальной службы, кадров и наград Управления делами Администрации города Тобольска (далее — КМСКиН УД)
Участники программы	КМСКиН УД, Отраслевые (функциональные) органы Администрации города Тобольска (далее -отраслевые органы)
Цель программы	Развитие и совершенствование муниципальной службы в Администрации города Тобольска.
Задачи программы	Повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих.

Сроки реализации программы	2027-2032 годы
Объемы и источники финансирования программы (с разбивкой по годам)	Финансирование Программы осуществляется за счёт текущего финансирования органа местного самоуправления.
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	Сохранение на уровне 100% доли лиц, успешно прошедших оценку профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы. Сохранение на уровне 100% доли муниципальных служащих, прошедших аттестацию, в общем количестве муниципальных служащих, подлежащих аттестации. Сохранение количества муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования.

1. Характеристика проблем, на решение которых направлена муниципальная программа

Развитие института 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 соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 25 - ФЗ) муниципальная служба признается профессиональной деятельностью, что предполагает наличие высокой квалификации у муниципальных служащих и требует от них особого профессионализма, приобретаемого и поддерживаемого в результате систематического и непрерывного образования.

Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

Реализация программ повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Реализация программ профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Необходимо внедрение более гибкой системы получения новых и обновления имеющихся у муниципальных служащих знаний, умений и

навыков, переход к системе их непрерывного профессионального развития.

Обеспечение доступа муниципальным служащим к образовательным платформам для освоения обучающих курсов с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения.

Реализация указанных мероприятий будет способствовать:

- достижению непрерывного профессионального обучения и повышению квалификации, возможности самостоятельного профессионального развития с использованием единой информационной системы, предусматривающей как получение муниципальными служащими дополнительного профессионального образования, так и возможность участия в иных мероприятиях образовательного характера (семинарах, тренингах, мастер-классах и т.п.);
- оптимизации организации профессионального обучения.

Одним из методов оценки профессионализма муниципальных служащих является проведение аттестации и квалификационного экзамена. В соответствии со статьей 18 Федерального закона №25-ФЗ аттестация муниципальных служащих проводится один раз в три года, в целях определения соответствия замещаемой должности муниципальной службы.

В соответствии с Федеральным законом № 25-ФЗ, организация профессионального развития муниципальных служащих, проведение аттестации и квалификационных экзаменов, формирование кадрового резерва относятся к полномочиям органов местного самоуправления.

Проблемы в сфере развития муниципальной службы носят комплексный и системный характер.

Применение программно-целевого метода позволяет:

- обеспечить системность – объединить разрозненные мероприятия в единый комплекс с общей целью и измеримыми показателями;
- организовать регулярный мониторинг и оценку эффективности – целевые показатели позволяют отслеживать результаты и своевременно корректировать мероприятия.

Реализация программы сопряжена с рядом рисков, управление которыми предусмотрено в рамках программных мероприятий:

- организационные риски: недостаточная координация между Комитетом муниципальной службы и отраслевыми органами может привести к дублированию или разрозненности обучения;
- кадровые риски: высокая текучесть кадров или низкая мотивация служащих к обучению могут снизить результативность программы.

Стратегическая цель, на достижение которой направлена реализация Программы: «Развитие муниципальной службы, как профессиональной деятельности граждан» (в соответствии со статьей 2 Федерального закона № 25-ФЗ).

2. Показатели результативности реализации муниципальной программы

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	Методика расчета	Связь показателя с федеральными и региональными документами стратегического развития <1>	Направление изменений	Базовые значения <3>			Плановые значения <3>					
						2024 (факт)	2025 (факт)	2026<4> (оценка)	2027	2028	2029	2030	2031	2032
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Цель: Развитие и совершенствование муниципальной службы в Администрации города Тобольска														
Задача 1. Повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих														
1.1.	Доля лиц, успешно прошедших оценку профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, в общем количестве муниципальных служащих	%	Мониторинг 1 раз в полугодие. Дпо = Кпо / Коб х 100%, где: Кпо - количество лиц, успешно прошедших оценку профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, человек, Коб - общее количество муниципальных служащих в	-	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

			Администрации города Тобольска, человек.											
1.2.	Количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования	чел.	Ежегодный мониторинг. Общее количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования.	-	0	77	61	58	60	60	60	60	60	60
1.3.	Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, в общем количестве муниципальных служащих, подлежащих аттестации	%	Ежегодный мониторинг. Дат = МСа / МСпа х 100%, где: МСа - количество муниципальных служащих, соответствующих замещаемой должности по итогам проведения аттестации, человек, МСпа - количество муниципальных служащих, подлежащих аттестации, человек.	-	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Обоснование динамики плановых значений показателей результативности реализации муниципальной программы

1. «Доля лиц, успешно прошедших оценку профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, в общем количестве муниципальных служащих».

Значения показателя планируется сохранять на уровне 100%.

2. «Количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования».

Значения показателя формируется с учетом потребности в дополнительном профессиональном образовании муниципальных служащих. Основаниями для направления муниципального служащего на обучение по программам дополнительного профессионального образования являются: решение представителя нанимателя (работодателя); назначение (перевод) муниципального служащего на руководящую должность муниципальной службы в порядке должностного роста; поступление гражданина на муниципальную службу впервые; рекомендации аттестационной комиссии.

Значение показателя планируется обеспечить с учетом имеющейся потребности.

3. «Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, в общем количестве муниципальных служащих, подлежащих аттестации».

Значения показателя определены с учетом того, что аттестация муниципального служащего проводится один раз в три года. Аттестации не подлежат муниципальные служащие: замещающие должности муниципальной службы менее одного года; достигшие возраста 60 лет; беременные женщины; находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; замещающие должности муниципальной службы на основании срочного трудового договора (контракта).

Успешное прохождение муниципальными служащими аттестации свидетельствует о соответствии замещаемой должности муниципальной службы.

Значения показателей планируется сохранить на уровне 100%.

3. План мероприятий муниципальной программы

№ п/п	Наименование мероприятия / объектный перечень	Участники	Сроки выполнения		Источник финансирования	Финансовые показатели, тыс. руб.						Номер целевого показателя муниципальной программы, к которому относится мероприятие
			Начало выполнения	Окончание выполнения		2027 г.	2028 г.	2029 г.	2030 г.	2031 г.	2032 г.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Всего по программе, в том числе источники финансирования						0	0	0	0	0	0	0
средства федерального бюджета (далее - ФБ)						0	0	0	0	0	0	0
средства бюджета Тюменской области (далее - ОБ)						0	0	0	0	0	0	0
средства бюджета города Тобольска (далее - МБ)						0	0	0	0	0	0	0
Расходы на управление						0	0	0	0	0	0	0
средства внебюджетных источников (далее - ВИ)						0	0	0	0	0	0	0
Цель: Развитие и совершенствование муниципальной службы в Администрации города Тобольска												
Задача: Повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих.												
1.	Проведение оценки профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы	КМСКиН, отраслевые органы	I квартал 2027	IV квартал 2032	-	В рамках финансирования текущей деятельности						1.1

2.	Формирование списков муниципальных служащих, подлежащих обучению по программам дополнительного профессионального образования	КМСКиН, отраслевые органы	I квартал 2027	IV квартал 2032	-	В рамках финансирования текущей деятельности	1.2
3.	Прохождения обучения по программам дополнительного профессионального образования	Отраслевые органы	I квартал 2027	IV квартал 2032	-	В рамках финансирования текущей деятельности	1.2
4.	Проведение аттестации муниципальных служащих	КМСКиН, отраслевые органы	I квартал 2027	IV квартал 2032	-	В рамках финансирования текущей деятельности	1.3