

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРОЕКТ**

**АДМИНИСТРАЦИИ РАССВЕТОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**СТАРОМИНСКОГО РАЙОНА**

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_

п. Рассвет

**Об утверждении муниципальной программы**

**«Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельском поселении Староминского района»**

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 28 сентября 2016 года № 158 «Об утверждении порядка разработки, формирования, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Рассветовского сельского поселения Староминского района» и постановлением администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 03 апреля 2017 года № 25 «О внесении изменений в постановление администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 28 сентября 2016 года № 158 «Об утверждении порядка разработки, формирования, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Рассветовского сельского поселения Староминского района», руководствуясь статьей 31 Устава Рассветовского сельского поселения Староминского района, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы Рассветовского сельского поселения Староминского района» согласно приложению.

2. Специалисту 1 категории администрации Рассветовского сельского поселения Колчиной И.В. предусмотреть финансирование мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы Рассветовского сельского поселения Староминского района» в бюджете Рассветовского сельского поселения Староминского района на 2021- 2025 годы.

3. Специалисту 1 категории администрации Рассветовского сельского поселения Л.В. Бреевой разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района в сети Интернет и обнародовать.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования и распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2021 года.

Глава Рассветовского сельского поселения

Староминского района А.В. Демченко

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ  УТВЕРЖДЕНА  постановлением администрации  Рассветовского сельского поселения Староминского района  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_ |

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Рассветовского сельского поселения Староминского района**

**Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельском поселении Староминского района»**

**ПАСПОРТ**

**муниципальной программы**

**Рассветовского сельского поселения Староминского района**

**Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельском поселении Староминского района»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование муниципальной программы | муниципальная программа Рассветовского сельского поселения Староминского района Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельском поселении Староминского района» далее – муниципальная программа) |
| Координатор муниципальной программы | администрация Рассветовского сельского поселения Староминского района |
| Координаторы подпрограмм  муниципальной программы | не предусмотрен |
| Участники муниципальной  программы | Администрация Рассветовского сельского поселения Староминского района |
| Подпрограммы муниципальной программы | не предусмотрены |
| Цели муниципальной  программы | совершенствование организации муниципальной службы в сельском поселении (далее – муниципальная служба),  повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей |
| Задачи Программы | - совершенствование правовой основы муниципальной службы;  -внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;  -совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;  - развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;  - применение антикоррупционных механизмов;  - оптимизация штатной численности муниципальных служащих;  - повышение престижа муниципальной службы;  - создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| Этапы и сроки реализации  муниципальной программы | Этапы не предусмотрены, сроки реализации муниципальной программы 2021 - 2025  годы. |
| Объемы бюджетных ассигнований муниципальной программы | Объем финансирования муниципальной программы 48,0 тыс. рублей:  бюджет Рассветовского сельского поселения Староминского района:  2021 год – 8,9 тыс. рублей  2022 год – 9,5 тыс. рублей  2023 год – 9,6 тыс. рублей  2024 год – 10,0 тыс. рублей  2025 год – 10,0 тыс. рублей |
| Основные показатели  (индикаторы) Программы | индекс доверия граждан к муниципальным служащим;  - доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;  -доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности;  -доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;  - доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;  - число граждан, заключивших договор на целевое обучение с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации сельского поселения;  - число муниципальных служащих, получивших профессиональное образование в высших учебных заведениях;  - число муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;  - число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельского поселения;  - число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельского поселения, получивших дополнительное профессиональное образование;  -число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе |

**Раздел 1. Характеристика текущего состояния и прогноз развития муниципальной службы** **Рассветовского сельского поселения Староминского района**

Формирование профессиональной муниципальной службы требует использования современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы, совершенствования системы подготовки кадров и повышения квалификации муниципальных служащих.

В целях повышения эффективности муниципальной службы необходимо усовершенствовать разработку и внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, разработать сбалансированную систему показателей результативности и эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также усилить стимулы к надлежащему исполнению ими должностных обязанностей.

Наиболее приоритетным и эффективным направлением развития муниципальной службы представляется повышение квалификации кадров.

Эффективность работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной подготовленности муниципальных служащих. Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения.

Сегодня определены новые подходы к формированию кадрового состава муниципальной службы, введен конкурсный отбор на вакантные должности муниципальной службы и конкретизированы квалификационные требования к муниципальным служащим.

В работе кадровой службы не в достаточной мере организована целенаправленная работа по привлечению молодых перспективных кадров. Качественное формирование кадрового резерва, планомерная методическая работа с резервистами – необходимое условие эффективного формирования кадрового состава муниципальной службы.

Реализация Программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности.

Эффективность развития муниципальной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на развитие данной службы как единой системы, а также на практическое применение новых технологий муниципального управления.

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению осуществления полномочий органов местного самоуправления и активное взаимодействие с институтами гражданского общества.

Программно -целевой метод позволит создать планомерную систему обучения и повышения квалификации муниципальных служащих, сформировать высокопрофессиональный внутренний кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы, внедрить современные образовательные и управленческие технологии.

**Раздел 2. Цели, задачи и целевые показатели, сроки и этапы реализации**

**муниципальной программы**

Цель Программы – совершенствование организации муниципальной службы в Рассветовском сельском поселении и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Для достижения поставленной цели реализация мероприятий муниципальной Программы будет направлена на решение следующих основных задач:

– совершенствование правовой основы муниципальной службы;

– внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

– совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

– развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

– применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;

– оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

– повышение престижа муниципальной службы;

– создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

Программа реализуется в течение 2021 - 2025 годов.

Сведения о целевых показателях (индикаторах) Программы приведены в Приложении № 1 к Программе.

**Раздел 3. Перечень и описание программных мероприятий,**

3.1. **Задача № 1 Программы «Совершенствование правовой основы муниципальной службы»**

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

– проведение анализа действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы;

– подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сферах муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в целях внесения в них изменений в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Краснодарского края в сфере муниципальной службы;

– проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы.

3.2. **Задача № 2 Программы «Внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности»**

Эффективное муниципальное управление невозможно без должного кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности являются одними из актуальных задач развития муниципальной службы.

Органы местного самоуправления должны быть ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности.

Основу кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления.

Муниципальная служба должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации муниципальных служащих, которые, выполняя управленческие функции, выступают представителями власти, действуют в интересах государства и общества.

От качества подготовки и компетентности муниципальных служащих, их добросовестного отношения к должностным обязанностям во многом зависит профессионализм всей муниципальной службы, ее авторитет в обществе.

Действующее российское законодательство возлагает на органы местного самоуправления значительные полномочия в сфере кадровой работы, в том числе связанные с проведением процедур аттестации и формированием кадрового резерва.

При проведении указанных кадровых процедур аттестационные комиссии должны оценивать знания, навыки и умения (профессиональный уровень) действующих муниципальных служащих.

В рамках реализации задачи № 2 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

– совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;

– совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы;

– проведение аттестаций с использованием современных кадровых технологий и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;

– совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

– внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство;

3.3. **Задача № 3 Программы «Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих»**

На муниципальном уровне в условиях постоянно изменяющегося законодательства практически не проводится работа по упорядочению и конкретизации функций муниципальных служащих, закрепленных в их должностных инструкциях.

В этой связи предполагается реализация комплекса мероприятий, направленных на совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в том числе:

– приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;

– мониторинг положений должностных инструкций, оценка степени их влияния на реализацию полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;

– внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих;

– разработка и внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления;

– организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе.

Реализация данной задачи позволит сформировать эффективную систему регламентации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также создать необходимые условия для планомерного карьерного роста муниципальных служащих, безупречно исполняющих свои должностные обязанности.

3.4. **Задача № 4 Программы «Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих»**

Развитие системы подготовки кадров муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих является актуальной задачей всей системы муниципального управления.

В настоящее время определены правовые и организационные основы системы муниципальной службы. Необходимость выполнения установленных действующим законодательством требований о наличии у муниципальных служащих специального профессионального образования и потребность совершенствования качественного состава кадров выдвинули на первый план вопрос профессионального обучения муниципальных служащих.

В рамках реализации задачи № 4 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

– организация получения профессионального образования в высших учебных заведениях, муниципальных служащих;

– организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (курсы повышения квалификации, переподготовка);

– организация и проведение обучающих мероприятий для муниципальных служащих (семинары, внутриаппаратная учеба);

– обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, в том числе с использованием дистанционных технологий;

– осуществление мониторинга и анализа эффективности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;

– приобретение учебно-методической литературы.

3.5. Задача № 5 **Программы «Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе»**

Коррупция – сложное и комплексное общественное явление, поэтому требуется формирование специфических принципов правового регулирования. Данные принципы не сводятся только к введению санкций и их усилению. Центр тяжести должен быть перенесен на комплексный подход и сочетание различных средств – юридических, экономических, организационных, воспитательных и др. Их закрепление в настоящей Программе будет иметь положительный результат.

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

– обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов администрации сельского поселения;

– совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы;

– организация представления муниципальными служащими и гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруг (супругов) и несовершеннолетних детей;

– организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях;

– определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов;

– проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

3.6. **Задача № 6 Программы «Оптимизация штатной численности муниципальных служащих»**

В рамках данной Программы планируется решить одну из актуальных проблем – определить оптимальную или эффективную численность работников органов местного самоуправления.

Необходимость оптимизации структуры и штатной численности продиктована как изменениями исполняемых ими полномочий, функций, услуг, их объемов и трудозатрат в соответствии действующим законодательством, так и современной экономической ситуацией. Формирование организационных структур и штатов органов местного самоуправления должно основываться на установлении объективной потребности данных органов в кадрах.

Существующие методики определения штатной численности и структур указанных органов требуют актуализации и доработки с учетом изменений законодательства в сфере муниципального управления.

Для решения поставленной задачи Программой предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

– создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы;

– подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности органов местного самоуправления;

– мониторинг штатной численности органов местного самоуправления, разработка предложений по ее оптимизации.

В конечном итоге внедрение новых подходов к определению штатной численности органов местного самоуправления и формированию организационных структур позволит не только снизить неэффективные расходы на содержание данных органов, но и повысить эффективность, а также качество их деятельности.

3.7**. Задача № 7 Программы «Повышение престижа муниципальной службы»**

В современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества, которые должны стать более открытыми и эффективными. Однако низкая конкурентоспособность приводит к падению профессионализма, компетентности и квалификации служащих, сложности привлечения молодых специалистов. Все это подрывает доверие к муниципальной службе и способствует формированию негативного имиджа. Повышение престижа муниципальной службы и создание целостного кадрового ядра должны стать основными направлениями развития.

Установление дополнительных гарантий муниципальным служащим будет способствовать реализации задач по повышению престижа муниципальной службы, притоку высококвалифицированных кадров.

В рамках реализации задачи № 7 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

– совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

– диспансеризация муниципальных служащих администрации сельского поселения (Приложение №3,-расчет стоимости диспансеризации муниципальных служащих);

– ежемесячная пенсия за выслугу лет лицам, замещавшим должности муниципальной службы администрации сельского поселения.

3.8. **Задача № 8 Программы «Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы»**

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы.

Основными мероприятиями Программы для создания данной системы в городском поселении будут являться:

– привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий;

– размещение информации о кадровом обеспечении органов местного самоуправления сельского поселения на официальном сайте сельского поселения в сети "Интернет" (о проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы, предусмотренных законодательством);

– обеспечение размещения на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров" в сети "Интернет" информации о кадровом обеспечении органов местного самоуправления (об имеющихся вакантных должностях муниципальной службы, квалификационных требованиях к кандидатам на замещение вакантных должностей муниципальной службы, условиях и результатах конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и др. сведений, предусмотренных законодательством).

3.9. Перечень основных мероприятий Программы, ресурсное обеспечение с разбивкой по годам, источникам и объемам финансирования Программы приведен в Приложении № 2 к Программе.

**Раздел 4. Обоснование ресурсного обеспечения муниципальной программы**

Финансирование данной программы на 2021-2025 годы необходимо предусмотреть в бюджете поселения.

4.1. Прогнозируемый общий объем финансирования реализации Программы – 48,0 тыс. рублей, в том числе:

2021 год – 8,9 тыс. рублей

2022 год – 9,5 тыс. рублей

2023 год – 9,6 тыс. рублей

2024 год – 10,0 тыс. рублей

2025 год – 10,0 тыс. рублей

4.2. Финансирование осуществляется за счет средств бюджета сельского поселения. Объем финансирования Программы подлежит ежегодному уточнению исходя из условий формирования местного бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

4.3. Перечень основных мероприятий Программы, ресурсное обеспечение с разбивкой по годам, источникам и объемам финансирования Программы приведен в Приложении № 2 к Программе.

**Раздел 5. Методика оценки эффективности реализации муниципальной программы Программы**

5.1. Методика оценки эффективности реализации муниципальной программы представляет собой алгоритм оценки фактической эффективности в процессе и по итогам реализации муниципальной программы.

Оценка эффективности реализации муниципальной программы рассчитывается на основании:

степени достижения целей и решения задач муниципальной программы и основных мероприятий, включенных в муниципальную программу;

степени соответствия запланированному уровню расходов и эффективности использования финансовых ресурсов;

Оценка эффективности реализации муниципальной программы проводится администрацией Рассветовского сельского поселения в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным на основе информации, необходимой для её проведения.

Оценка эффективности реализации муниципальной программы проводится в соответствии с Методикой оценки эффективности реализации муниципальной программы Рассветовского сельского поселения Староминского района согласно Порядка принятия решения о разработке, формировании, реализации, оценки эффективности реализации муниципальных программ Рассветовского сельского поселения Староминского района, утвержденного постановлением администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 28 сентября 2016 года № 158, постановлением администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 03 апреля 2017 года № 25.

**Раздел 6. Механизм реализации муниципальной Программы**

**и контроль за ее выполнением**

Текущее управление муниципальной программой осуществляет координатор муниципальной программы - администрация Рассветовского сельского поселения Староминского района, которая:

обеспечивает разработку муниципальной программы, ее согласование с участниками муниципальной программы;

формирует структуру муниципальной программы и перечень участников муниципальной программы;

организует реализацию муниципальной программы, координацию деятельности участников муниципальной программы;

принимает решение о необходимости внесения в установленном порядке изменений в муниципальную программу;

несет ответственность за достижение целевых показателей муниципальной программы;

осуществляет подготовку предложений по объемам и источникам финансирования реализации муниципальной программы на основании предложений участников муниципальной программы;

разрабатывает формы отчетности для участников муниципальной программы, необходимые для осуществления контроля за выполнением муниципальной программы, устанавливает сроки их предоставления;

проводит мониторинг реализации муниципальной программы и анализ отчетности, представляемой участниками муниципальной программы. ежегодно проводит оценку эффективности реализации муниципальной программы;

готовит ежегодный доклад о ходе реализации муниципальной программы и оценке эффективности ее реализации (далее - доклад о ходе реализации муниципальной программы);

организует информационную и разъяснительную работу, направленную на освещение целей и задач муниципальной программы на официальном сайте администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района.

Администрация Рассветовского сельского поселения Староминского района ежегодно, в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным проводит оценку эффективности реализации муниципальной программы, в соответствии с установленным порядком (Приложение 4).

Контроль исполнения муниципальной программы осуществляет глава Рассветовского сельского поселения Староминского района.

к муниципал

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1  к муниципальной программе  Рассветовского сельского поселения Староминского района  «Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельского поселения Староминского района» |

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

«Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельского поселения Староминского района»

| № п/п | Наименование целевого показателя | Единица измерения | Значение показателей | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2021 год реализации | 2022 год реализации | 2023 год реализации | 2024 год реализации | 2025  год |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Индекс доверия граждан к муниципальным служащим | процентов | - | - | - | - | увеличится на \_\_\_ % к базовому периоду |
| 2. | Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям | процентов | 100 | 100 | 100 | 100 | составит  100 % |
| 3. | Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности | процентов | 100 | 100 | 100 | 100 | составит 100% |
| 4. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва | процентов | - | - | - |  | увеличится на \_\_\_% к базовому периоду |
| 5. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса | процентов | - | - | - | - | увеличится на \_\_\_\_\_%  к базовому периоду |
| 6. | Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет | процентов | - | - | - | - | увеличится на \_\_\_%  к базовому периоду |
| 7. | Число граждан, заключивших договор на целевое обучение с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации городского поселения | человек | - | - | - | - | увеличится на \_\_\_%  к базовому периоду |
| 8. | Число муниципальных служащих, получивших профессиональное образование в высших учебных заведениях | человек | - | - | - | - | увеличится на \_\_\_%  к базовому периоду |
| 9. | Число муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование | человек | - | - | - | - | составит  100 % |
| 10. | Число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельского поселения | человек | - | - | - | - | увеличится на \_\_\_%  к базовому периоду |
| 11. | Число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельского поселения, получивших дополнительное профессиональное образование | человек | - | - | - | - | увеличится на \_\_\_%  к базовому периоду |
| 12. | Число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе | человек | - | - | - | - | уменьшится на\_\_\_\_%  к базовому периоду |

Специалист 1 категории администрации

Рассветовского сельского поселения

Староминского района Л.В. Бреева

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2  к муниципальной программе  Рассветовского сельского поселения Староминского района  «Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельского поселения Староминского района» |

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

«Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельского поселения Староминского района»

| №  п/п | Наименование мероприятия | Источники финансирования | Объемы финансирования, всего (тыс. рублей) | | | В том числе по годам | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Непосредственный результат реализации мероприятия | Участник муниципальной программы |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2021 год реализации | | | | | | | 2022 год реализации | | | | 2023 год реализации | | | 2024 год реализации | | | | | 2025 год реализации | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | | 5 | | | | | | | 6 | | | | 7 | | | 8 | | | | | 9 | | | | 10 | 11 |
| 1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | |  | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Проведение анализа действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы | всего | - | | | - | | | | | | | - | | | | - | | | - | | | | | - | | | |  | Администрация Рассветовского с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | |  | | | | | | |  | | | |  | | |  | | | | |  | | | |
| 1.2. | Подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации | всего | 0 | | | 0 | | | | | | | 0 | | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | |  | | | | | | |  | | | |  | | |  | | | | |  | | | |
| 1.3. | Подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в целях внесения в них изменений в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Краснодарского края в сфере муниципальной службы | всего | 0 | | | 0 | | | | | | | 0 | | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | |  | | | | | | |  | | | |  | | |  | | | | |  | | | |
| 1.4. | Проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы | всего | 0 | | | 0 | | | | | | | 0 | | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | |  | | | | | | |  | | | |  | | |  | | | | |  | | | |
| 2. Внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности | | | | | | | | | | | | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы | всего | 0 | | | | 0 | | | | | | 0 | | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п | |
| местный бюджет | Без финансирования | | | |  | | | | |  | | | | |  | | |  | | | | |  | | | |  |  |
| 2.2. | Совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы | всего | 0 | | | | 0 | | | | | 0 | | | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | |  | | | | |  | | | | |  | | |  | | | | |  | | | |
| 2.3. | Проведение аттестаций с использованием современных кадровых технологий и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих; | всего | 0 | | | | 0 | | | | | 0 | | | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | |  | | | | |  | | | | |  | | |  | | | | |  | | | |
| 2.4. | Совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих | всего | 0 | | | | 0 | | | | | 0 | | | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | |  | | | | |  | | | | |  | | |  | | | | |  | | | |
| 2.5. | Внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство | всего | 0 | | | | 0 | | | | | 0 | | | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | |  | | | | |  | | | | |  | | |  | | | | |  | | | |
| 3. Совершенствование организационных и правовых механизмов | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1. | Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями | всего | 0 | | | | | 0 | | | | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | | |  | | | | | |  | | |  | | |  | | | | |  | | | |
| 3.2. | Мониторинг положений должностных инструкций, оценка степени их влияния на реализацию полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего | всего | 0 | | | | | 0 | | | | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | | |  | | | | | |  | | |  | | |  | | | | |  | | | |
| 3.3. | Внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих | всего | 0 | | | | | 0 | | | | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | | |  | | | | | |  | | |  | | |  | | | | |  | | | |
| 3.4. | Разработка и внедрение механизмов рассмотрения  и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности своих подразделений и органов местного самоуправления | всего | 0 | | | | | 0 | | | | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | | |  | | | | | |  | | |  | | |  | | | | |  | | | |
| 3.5. | Организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе | всего | 0 | | | | | 0 | | | | | | 0 | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | | |  | | | | | |  | | |  | | |  | | | | |  | | | |
| 4.Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | | | |
| 4.1. | Организация получения профессионального образования в высших учебных заведениях муниципальных служащих | всего | 0 | | | | | | 0 | | | | 0 | | | | 0 | | | | 0 | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  |  | | |
| 4.2. | Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (курсы повышения квалификации, переподготовка) | всего | 0 | | | | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | | 0 | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | | | |  | | |  | | | | |  | | | |  | | | |  | | | |
|  |  | | | | | |  | | |  | | | | |  | | | |  | | | |  | | | |
| 4.3. | Организация и проведение обучающих мероприятий для муниципальных служащих (семинары, внутриаппаратная учеба) | всего | 0 | | | | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | | 0 | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | | | |  | | |  | | | | |  | | | |  | | | |  | | | |
| 4.4. | Обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, в том числе с использованием дистанционных технологий | всего | 0 | | | | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | | 0 | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | | | |  | | |  | | | | |  | | | |  | | | |  | | | |
| 4.5. | Осуществление мониторинга и анализа эффективности процесса профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих | всего | 0 | | | | | | 0 | | | | | | 0 | | 0 | | | | 0 | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | | | |  | | | | | |  | |  | | | |  | | | |  | | | |
| 4.6. | Приобретение учебно-методической литературы | всего | 0 | | | | | | 0 | | | | | | 0 | | 0 | | | | 0 | | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | | | | | |  | | | | | |  | |  | | | |  | | | |  | | | |
| 5.Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения  конфликтов интересов на муниципальной службе | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.1. | Обеспечение деятельности ко-миссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов администрации сельского поселения | всего | 0 | | 0 | | | | | | 0 | | | | | | 0 | | | | | 0 | | | | 0 | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | |  | | | | | |  | | | | | |  | | | | |  | | | |  | | |
| 5.2. | Совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы | всего | 0 | | 0 | | | | | | 0 | | | | | | 0 | | | | | 0 | | | | 0 | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | |  | | | | | |  | | | | | | |  | | | |  | | |  | | | |
| 5.3. | Организация предоставления муниципальными служащими и гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруг (супругов) и несовершеннолетних детей | всего | 0 | | 0 | | | | | | 0 | | | | | | | 0 | | | | 0 | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | |  | | | | | |  | | | | | | |  | | | |  | | |  | | | |
| 5.4. | Организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях | всего | 0 | | 0 | | | | | | 0 | | | | | | | 0 | | | | 0 | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | |  | | | | | |  | | | | | | |  | | | |  | | |  | | | |
| 5.5. | Определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов | всего | 0 | | 0 | | | | | | 0 | | | | | | |  | | | | 0 | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | |  | | | | | | | |  | | | | |  | | | |  | | |  | | | |
| 5.6. | Проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции | всего | 0 | | 0 | | | | | | | | 0 | | | | | 0 | | | | 0 | | | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | |  | | | | | | | |  | | | | |  | | | |  | | |  | | | |
| 6.Оптимизация штатной численности муниципальных служащих | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | | | |
| 6.1. | Создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы | всего | 0 | 0 | | | | | | | 0 | | | | | | | 0 | | | | | | 0 | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования |  | | | | | | |  | | | | | | |  | | | | | |  |  | | | |
| 6.2. | Подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности органов местного самоуправления | всего | 0 | 0 | | | | | | | 0 | | | | | | | 0 | | | | | | 0 | 0 | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования |  | | | | | | |  | | | | | | |  | | | | | |  |  | | | |
| 6.3. | Мониторинг штатной численности органов местного самоуправления, разработка предложений по ее оптимизации | всего | 0 | 0 | | | | | | |  | | | | | | | 0 | | | | | | 0 |  | | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования |  | | | | | | |  | | | | | | |  | | | | | |  |  | | | |
| 7. Повышение престижа муниципальной службы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7.1. | Совершенствование системы муниципальных гарантий  на муниципальной службе | всего | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | | 0 |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования |  | | | | | | | | | | | |  | | |  | | | | |  | | | |  |
| 7.1.1 | Диспансеризация муниципальных служащих администрации сельского поселения | всего | 48,0 | 8,9 | | | | | | | | | | | | 9,5 | | | 9,6 | | | | | 10,0 | | | | 10,0 |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет |  |  | | | | | | | | | | | |  | | |  | | | | |  | | | |  |
| 7.1.2 | Ежемесячная пенсия за выслугу лет лицам, замещавшим должности муниципальной службы администрации сельского поселения | всего | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | 0 | | | 0 | | | | | 0 | | | | 0 |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования |  | | | | | | | | | | | |  | | |  | | | | |  | | | |  |
| 8. Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8.1. | Привлечение представителей общественных объединений  в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий | всего | 0 | | 0 | | | | | 0 | | | | | | | | 0 | | | | | 0 | | | 0 | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | |  | | | | |  | | | | | | | |  | | | | |  | | |  | | |
| 8.5. | Размещение информации о кадровом обеспечении на официальном сайте Рассветовского сельского поселения в сети «Интернет» (о проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы, предусмотренных законодательством) | всего | 0 | | 0 | | | | | 0 | | | | | | | | 0 | | | | | 0 | | | 0 | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | |  | | | | |  | | | | | | | |  | | | | |  | | |  | | |
| 8.6. | Обеспечение размещения на официальном сайте администрации Рассветовского сельского поселения, в сети "Интернет" информации о кадровом обеспечении (об имеющихся вакантных должностях муниципальной службы, квалификационных требованиях к кандидатам на замещение вакантных должностей муниципальной службы, условиях и результатах конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и др. сведений, предусмотренных законодательством). | всего | 0 | | 0 | | | | | 0 | | | | | | | | 0 | | | | | 0 | | | 0 | | |  | Администрация Рассветовского  с/п |
| местный бюджет | Без финансирования | |  | | | | |  | | | | | | |  | | | | | |  | | | |  | |
|  | Всего по программе |  |  | |  | | | | |  | | | | | | |  | | | | | |  | | | |  | |  |  |

Специалист 1 категории администрации

Рассветовского сельского поселения

Староминского района Л.В. Бреева

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3  к муниципальной программе  Рассветовского сельского поселения Староминского района  «Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельского поселения Староминского района» |

**Расчет стоимости диспансеризации муниципальных служащих администрации**

**Рассветовского сельского поселения Староминского района**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Наимен  ование  проф | терапевт | ОАК | ОАМ | сахар крови | Холестерин крови | ЭКГ | ФЛГ | нарколог | психиатр | доврачебный кабинет | гинеколог | мазок на флору | цитология | биллирубин | Общий белок | креатинтн | офтальмолог | оториноларинголог | невролог | хирург | Мор | Липопротеины низкой  плотности | Мочевая кислота | триглицериды | спирометрия | Анализ на кишечную группу | Кал на яйцеглист | Стоимость 1 человека | Количество человек | итого |
| 1 | 3 |  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 |
| 1. | Сотруд  ники | 58,0 | 187 | 139,0 | 59,0 | 32,0 | 134,0 | 143,0 | 58,0 | 58,0 | 45,0 | 58,0 | 85,0 | 235,0 | 47,0 | 48,0 | 59,0 | 58,0 | 58,0 | 58,0 | 58,0 | 0 | 107,0 | 69,0 | 123,0 | 0 | 0 | 0 | 1976 | 4 | 7904,0 |
| 2. | Мамогра  ия |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 332,0 | 3 | 996,0 |
| 3. | ИТОГО: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 | 8900,0 |

Специалист 1 категории администрации

Рассветовского сельского поселения

Староминского района Л.В. Бреева

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4  к муниципальной программе  Рассветовского сельского поселения Староминского района  «Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельского поселения Староминского района» |

**Проведения оценки эффективности реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельского поселения Староминского района»**

1.1. Проведения оценки эффективности реализации муниципальных программ Рассветовского сельского поселения Староминского района определяет правила и критерии оценки эффективности реализации муниципальных программ Рассветовского сельского поселения Староминского района(далее - Программ), позволяющие определить степень достижения целей и задач в зависимости от конечных результатов.

1.2. Оценка Программ проводится администрацией Рассветовского сельского поселения Староминского района ежегодно в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным.

1.3. По результатам указанной оценки администрацией Рассветовского сельского поселения Староминского района может быть принято решение о необходимости прекращения или об изменении начиная с очередного финансового года ранее утвержденной муниципальной программы, в том числе необходимости изменения объема бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение реализации муниципальной программы.

1.4. Оценка эффективности реализации Программы проводится по критериям, установленным [пунктом 2](#sub_120) настоящего Порядка.

1.5. По результатам оценки эффективности реализации Программы присваивается рейтинг эффективности Программы (R) в отчетном году:

1) высокая эффективность Программы - при 9,0 >=R = 10;

2) достаточная эффективность Программы - при 8,9 >= R >= 6;

3) низкая эффективность Программы - при 5,9 >= R >= 4;

4) неэффективная реализация Программы при R < 3,9.

1.6. Рейтинг эффективности Программы рассчитывается на основе балльных оценок по критериям с учетом их весовых коэффициентов по формуле:

R= SUM (Yi x Bi),

где: Yi - весовой коэффициент i-ro критерия;

Bi - балльная оценка , присвоенная Программе по i-му критерию.

**Система критериев, применяемая для оценки эффективности муниципальной Программы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Обозначение критерия (Х) | Весовой коэффициент (Y) | Формулировка критерия | Градация | Бальная оценка (В) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | XI | Y1 = 0,2 | Достижение целевых показателей | 1. Все показатели целей соответствуют или выше предусмотренных Программой | 10 |
| 2. Более 80% показателей целей соответствуют или выше предусмотренных Программой | 6 |
| 3. От 50 до 79% показателей целей соответствуют или выше предусмотренных Программой | 3 |
| 4.Менее 50% показателей целей соответствуют или выше предусмотренных Программой | 0 |
| 2 | Х2 | Y2 = 0,2 | Качество годового отчета о реализации программы | 1.Отчет полностью соответствует установленным требованиям | 10 |
| 2.Отчет содержит существенные отступления от установленных требований | 4 |
| 3. Отчет не соответствует установленным требованиям и возвращен на переработку | 0 |
| 3 | ХЗ | Y3 = 0,1 | Освоение средств районного бюджета (кроме экономии от проведения торгов и запросов котировок) | 1. Средства освоены на 100% | 10 |
| 2. Средства освоены от 85 до 100% | 6 |
| 3. Средства освоены менее чем на 85% | 0 |
| 4 | Х4 | Y4 = 0,3 | Освоение средств, предусмотренных бюджетами всех уровней (отношение кассовых расходов к объему ассигнований на реализацию Программы, предусмотренному бюджетами) | 1. Освоение 100% | 10 |
| 2. Освоение от 75 до 100% | 8 |
| 3. Освоение от 50 до 75% | 5 |
| 4. Освоение менее 50% | 0 |
| 5 | Х6 | Y6 = 0,1 | Выполнение мероприятий, предусмотренных в Программе | 1. Выполнены 100% мероприятий | 10 |
| 2. Выполнены от 80 до 99% мероприятий | 6 |
| 3. Выполнены от 65 до 79% мероприятий | 3 |
| 4. Выполнены менее 65% предусмотренных в Программе мероприятий | 0 |
| 6 | Х7 | Y7 = 0,1 | Достижение показателей эффективности (в зависимости от специфики Программы) | 1. Достигнуты 100% показателей эффективности | 10 |
| 2. Достигнуты от 85 до 99% показателей эффективности | 6 |
| 3. Достигнуты от 50 до 84% показателей эффективности | 3 |
| 4. Представлены показатели эффективности, не установленные в утвержденной Программе | 3 |
| 5. Достигнуты менее 50% показателей эффективности либо показатели эффективности не представлены | 0 |

Специалист 1 категории администрации

Рассветовского сельского поселения

Староминского района Л.В. Бреева

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

проекта постановления администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 07.11.2017 № 104 Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельском поселении Староминского района»

Проект подготовлен:

Специалист 1 категории

администрации

|  |  |
| --- | --- |
| Рассветовского сельского поселения  Староминского района Л.В. Бреева | Е.Н. Коркишко |

Проект согласован:

Специалист 1 категории

администрации

|  |  |
| --- | --- |
| Рассветовского сельского поселения  Староминского района Д.Д. Челидзе |  |

Проект согласован:

Специалист 1 категории

администрации

|  |  |
| --- | --- |
| Рассветовского сельского поселения  Староминского района И.В. Колчина |  |