

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД ТАГАНРОГ»**

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАГАНРОГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№

г.Таганрог

Об утверждении долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в городе Таганроге на 2012-2014 годы»

В соответствии с частью 1 статьи 35 Федерального закона Российской Федерации от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», постановлением Администрации города Таганрога от 20.08.2009 №3789 «О городских долгосрочных целевых программах и ведомственных целевых программах» в целях реализации в Администрации города Таганрога областной долгосрочной целевой программы «Развитие государственной гражданской службы Ростовской области и муниципальной службы в Ростовской области (2011-2014 годы) **Администрация города Таганрога постановляет:**

1. Утвердить долгосрочную целевую программу «Развитие муниципальной службы в городе Таганроге на 2012-2014 годы» (далее – Программа) согласно приложению.
2. Отделу муниципальной службы и кадров Администрации города Таганрога (Синиченко С.Ю.) обеспечить организацию исполнения мероприятий Программы.
3. Отделу муниципальной службы и кадров Администрации города Таганрога, ответственным исполнителям мероприятий Программы:
 - 3.1. Обеспечить качественное и своевременное выполнение мероприятий Программы.
 - 3.2. Ежегодно в срок до 15 марта текущего года направлять в управление экономического развития Администрации города Таганрога и Финансовое управление г.Таганрога отчеты об исполнении Программы.
 - 3.3. Своевременно информировать Финансовое управление г.Таганрога об изменениях, требующих корректировки показателей Программы.
4. Финансовому управлению г.Таганрога (Глушкина Л.Г.) обеспечить финансирование мероприятий Программы в пределах средств бюджета города Таганрога, предусмотренных на соответствующий финансовый год.
5. Комитету социального анализа, прогнозирования и информации Администрации города Таганрога (Титаренко И.Н.) обеспечить официальное опубликование настоящего постановления и представить информацию о его опубликовании в общий отдел Администрации города Таганрога.
6. Общему отделу Администрации города Таганрога (Дьяченко Т.Д.) обеспечить представление копии настоящего постановления и информации о его официальном опубликовании в Правительство Ростовской области в установленные сроки.
7. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

8. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя
Главы Администрации – управляющего делами Наврата А.В.

Мэр города Таганрога

Н.Д. Федянин

Проект постановления вносит:

Начальник отдела муниципальной службы и кадров

С.Ю.Синиченко

Согласовано:

Начальник Финансового управления г. Таганрога

Л.Г. Глушкина

Начальник УСЗН г. Таганрога

О.И. Башарина

Начальник управления экономического развития

А.В. Цурелин

Председатель комитета социального анализа,
прогнозирования и информации

И.Н. Титаренко

Начальник отдела по делам молодежи

М.А. Дмитриев

Начальник общего отдела

Т.Д. Дьяченко

Заместитель Главы Администрации-
управляющий делами

А.В. Наврат

Начальник юридического отдела

Е.Л. Громыко

**Долгосрочная целевая программа «Развитие муниципальной службы в городе
Таганроге на 2012 - 2014 годы»**

Паспорт Программы

Наименование программы	Долгосрочная целевая программа «Развитие муниципальной службы в городе Таганроге на 2012 -2014 годы»
Основание для разработки Программы	постановление Администрации Ростовской области от 10.08.2010 №106 «Об утверждении Областной долгосрочной целевой программы «Развитие государственной гражданской службы Ростовской области и муниципальной службы в Ростовской области (2011-2013 годы)»
Муниципальный заказчик Программы	Администрация города Таганрога (отдел муниципальной службы и кадров)
Разработчик Программы	Администрация города Таганрога (отдел муниципальной службы и кадров)
Основная цель Программы	Совершенствование организации муниципальной службы в городе Таганроге (далее - муниципальная служба) и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей
Основные задачи Программы	Совершенствование правовой основы муниципальной службы; внедрение и совершенствование эффективных технологий и современных методов управления и кадровой работы, направленных на повышение качества управления и 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 и гарантий муниципальных служащих; формирование системы мониторинга общественного

	<p>мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих</p>
Сроки и этапы реализации Программы	<p>2012 – 2014 годы первый этап – 2012 год; второй этап – 2013 год; третий этап – 2014 год.</p>
Структура Программы, перечень основных направлений и мероприятий	<p>Паспорт долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в городе Таганроге на 2012 -2014 годы».</p> <p>Раздел 1. Содержание проблемы, анализ причин ее возникновения, обоснование необходимости ее решения программными методами.</p> <p>Раздел 2. Основные цели, задачи, сроки и этапы реализации Программы, а также целевые индикаторы и показатели.</p> <p>Раздел 3. Система программных мероприятий, ресурсное обеспечение Программы.</p> <p>Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы.</p> <p>Раздел 5. Механизм реализации, управление долгосрочной городской целевой программой и контроль за ходом ее реализации.</p> <p>Раздел 6. Оценка социально-экономической эффективности реализации Программы.</p> <p>Приложение № 1 «Целевые индикаторы и показатели долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в городе Таганроге на 2012 - 2014 годы».</p> <p>Приложение № 2 «Система программных мероприятий, ресурсное обеспечение программы».</p> <p>Приложение № 3 «Методика оценки эффективности реализации долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в городе Таганроге на 2012 - 2014 годы».</p> <p>Программа не имеет подпрограмм. Основные направления Программы соответствуют ее задачам.</p>
Исполнители Программы	<p>Администрация города Таганрога, органы Администрации города Таганрога с правами юридического лица</p>
Объемы и источники финансирования Программы	<p>Объем средств бюджета города Таганрога, необходимый для финансирования Программы в 2012 - 2014 годах, составляет всего – 190000 рублей, в том числе по годам: 2012 год – 50000 рублей; 2013 год – 70000 рублей; 2014 год – 70000 рублей.</p> <p>Объемы финансирования носят прогнозный характер и могут подлежать ежегодной корректировке в сроки утверждения бюджета города Таганрога</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы. Целевые	<p>По итогам реализации Программы в 2014 году предполагается достигнуть следующих результатов (по</p>

индикаторы и показатели	<p>отношению к итогам 2011 года):</p> <p>индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 25%;</p> <p>количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100%;</p> <p>доля муниципальных служащих, для которых установлены показатели результативности, составит 100%;</p> <p>доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится до 50%;</p> <p>доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится до 10%;</p> <p>доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится до 60%;</p> <p>число муниципальных служащих, прошедших обучение, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 25%;</p> <p>число муниципальных служащих, уволившись с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 20%;</p>
Система организации контроля за исполнением Программы	<p>Контроль осуществляется Администрацией города Таганрога посредством ежеквартального мониторинга, проводимого отделом муниципальной службы и кадров Администрации города Таганрога (далее – отдел муниципальной службы и кадров) на основании отчетов Администрации города Таганрога, органов Администрации города Таганрога с правами юридического лица (далее - органы Администрации города Таганрога). Отчеты о реализации мероприятий программы формируются и предоставляются отделом муниципальной службы и кадров в порядке, определенном постановлением Администрации города Таганрога от 20.08.2009 №3789 «О городских долгосрочных целевых программах и ведомственных целевых программах»</p>

Раздел 1. Содержание проблемы, анализ причин ее возникновения, обоснование необходимости ее решения программными методами

Необходимость реализации Программы обусловлена современным состоянием муниципальной службы в городе Таганроге.

В целях реализации федерального и областного законодательства о муниципальной службе в городе Таганроге проведена определенная работа.

В городе Таганроге по всем должностям муниципальной службы утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям. Постоянно проводится профессиональная переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих.

Вместе с тем, на муниципальной службе еще недостаточно используются механизмы назначения на вакантные должности из кадрового резерва и привлечения молодых специалистов.

Проведение конкурсов для замещения всех должностей муниципальной службы не является обязательным. В связи с этим конкурсный отбор кандидатов на указанные должности практически не проводится.

Не всегда деятельность муниципальных служащих ориентирована на достижение конкретных результатов, недостаточно эффективно применяется стимулирование, ориентированное на запланированные результаты деятельности.

Недостаточная открытость муниципальной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции, что, в свою очередь, негативно влияет на общественное мнение и престиж службы.

Качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

Реализация Программы должна способствовать решению как указанных, так и иных проблем, возникающих в сфере муниципальной службы города.

Раздел 2. Основные цели, задачи, сроки и этапы реализации Программы, а также целевые индикаторы и показатели

Основная цель Программы - совершенствование организации муниципальной службы в городе и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

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

совершенствование правовой основы муниципальной службы;

внедрение и совершенствование эффективных технологий и современных методов управления и 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 и гарантий муниципальных служащих;

формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Реализация Программы рассчитана на 3-летний период с 2012 по 2014 годы и исполняется в три этапа:

1 этап - январь - декабрь 2012 года;

2 этап - январь - декабрь 2013 года;

3 этап - январь - декабрь 2014 года.

Целевые индикаторы и показатели Программы приведены в Приложении № 1 Программы.

Раздел 3. Система программных мероприятий, ресурсное обеспечение Программы

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

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

разработка проектов нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы;

разработка проектов нормативных правовых актов в связи с изменениями законодательства о муниципальной службе.

Законодательство о муниципальной службе Российской Федерации базируется на положениях Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и других нормативных правовых актов.

Согласно части 1 статьи 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов.

Для достижения поставленной задачи предполагается разработать проекты нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы, регламентирующие:

вопросы оптимизации системы управления,

порядок формирования и ведения реестра муниципальных служащих.

Кроме того, в рамках реализации данной задачи будет проводиться мониторинг реализации законодательства о муниципальной службе.

Задачами мониторинга является выявление состояния правового регулирования и правоприменительная практика в сфере муниципальной службы.

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

Эффективное муниципальное управление невозможно без внедрения современных технологий управления, должного кадрового обеспечения. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности является одной из актуальных задач развития муниципальной службы.

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

Муниципальная служба, как профессиональная деятельность, должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации муниципальных служащих, которые, выполняя управленческие функции, 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) муниципальных служащих.

В деятельность Администрации города Таганрога, органов Администрации города Таганрога необходимо внедрение элементов управления по результатам,

предусматривающих разработку четких критериев оценки эффективности деятельности каждого работника, и их интегрирование в систему материального стимулирования муниципальных служащих.

Один из важнейших разделов должностной инструкции - показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. Выполнение данных показателей должно учитываться при оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации.

В настоящее время показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности в должностных инструкций муниципальных служащих отсутствуют.

Одним из способов современной кадровой работы является разработка и внедрение методики подбора кадров и формирования кадрового резерва.

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

совершенствование системы замещения вакантных должностей муниципальной службы из действующего резерва кадров муниципальной службы;

мониторинг использования кадрового резерва муниципальной службы;

формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы, в том числе в рамках реализации долгосрочной целевой Программы «Молодежь Таганрога на 2011-2013г.г.»;

формирование информационной базы данных о наиболее перспективных студентах старших курсов Таганрогских вузов, изучение их психологических и деловых качеств;

совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;

совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

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

Анализ современного состояния муниципальной службы показывает, что в настоящее время практически не реализуются заложенные законодательством механизмы управления по результатам, не совершенствуются системы регламентации и оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Служебная деятельность муниципальных служащих слабо ориентирована на оказание качественных услуг гражданам, недостаточно развиты механизмы стимулирования и не используются заложенные в законодательстве принципы оплаты по результатам, что снижает мотивацию муниципальных служащих.

На муниципальном уровне в условиях постоянно изменяющегося законодательства практически не проводится работа по упорядочению и конкретизации полномочий 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:

совершенствование разработки должностных инструкций муниципальных служащих;

разработка модельных должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих;

приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;

включение в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности профессиональной служебной деятельности;

упорядочение и конкретизация функций муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях с учетом изменений действующего законодательства;

формирование ежегодных отчетов муниципальных служащих о своей профессиональной деятельности, выполненных заданиях и поручениях;

разработка типовой формы ежегодного отчета муниципального служащего;
внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих;
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 устойчивого 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 для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих является актуальной задачей всей системы управления на муниципальном уровне, требующей комплексного подхода при организации и проведении соответствующих мероприятий.

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 управленческих кадров выдвинули на первый план вопрос дополнительного профессионального обучения муниципальных служащих.

В городе организовывается дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих. Работа, проводимая в данном направлении, позволяет обеспечивать запланированные объемы обучения служащих.

Система подготовки кадров основывается на применении в процессе обучения ресурсов ведущих образовательных учреждений Ростовской области, города Таганрога. Кроме того, реализация учебных мероприятий с муниципальными служащими может осуществляться с использованием учебно-методических комплексов дистанционного обучения и информационно-образовательного портала подготовки кадров, созданного Администрацией Ростовской области.

Портал представляет следующие возможности:

использование муниципальными служащими в практической работе учебно-методических комплексов дистанционного обучения;

проведение курсов повышения квалификации муниципальных служащих области в дистанционном режиме с использованием информационных технологий;

организационная подготовка и проведение курсов повышения квалификации, обучающих видеосеминаров с муниципальными служащими;

автоматизированное формирование заявки и обработка списков служащих, направляемых на обучение;

формирование государственного заказа на профессиональную подготовку, повышение квалификации и стажировку служащих;

тематический поиск учебных программ российских вузов, разместивших информацию в сети Интернет.

По итогам обучения слушатели сдают тестирование и получают удостоверения о краткосрочном повышении квалификации.

Основной объем полномочий в данной сфере возложен на отдел муниципальной службы и кадров, который осуществляет работу по профессиональному развитию служащих, в рамках которой прогнозируется ежегодная потребность в профессиональной переподготовке, повышении квалификации и стажировке муниципальных служащих по категориям и группам должностей, направлениям, видам, формам и продолжительности

получения дополнительного профессионального образования с учетом профиля и типа образовательных учреждений.

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

- обучение по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;

- участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения;

- участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи;

- внедрение индивидуальных планов развития муниципальных служащих.

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

Несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры коррупция по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и модернизации экономики, вызывает в обществе серьезную тревогу. Коррупция стала серьезной проблемой, препятствующей повышению эффективности государственного и муниципального управления.

Начатая в 2008 году антикоррупционная реформа призвана сдерживать административное давление на граждан, бизнес, институты гражданского общества.

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 задачи №5 планируется выполнение следующих мероприятий:

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

- разработка и внедрение процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих;

- организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

- участие муниципальных служащих в семинарах и тренингах, 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 связанных с реформированием муниципальной службы - определить оптимальную и эффективную численность работников Администрации города Таганрога, органов Администрации города Таганрога.

Необходимость оптимизации структуры и штатной численности продиктована изменениями исполняемых ими полномочий, функций, услуг, их объемов и трудозатрат в соответствии действующим законодательством, современной экономической ситуацией и развитием новой системы предоставления услуг через МФЦ.

Формирование организационных структур и штатов органов должно основываться на установлении объективной потребности данных органов в кадрах.

Для решения задачи №6 Программой предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

создание системы мониторинга муниципальной службы, в том числе мониторинг штатной численности в структурных подразделениях Администрации города Таганрога, органах Администрации города Таганрога;

подготовка предложений по формированию организационных структур и штатной численности Администрации города Таганрога, органов Администрации города Таганрога;

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

3.7. Задача № 7 Программы «Повышение престижа муниципальной службы и гарантий муниципальных служащих».

В современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества, которые должны стать более открытыми и эффективными. Однако их 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.

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

подготовка предложений по совершенствованию системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

формирование положительного имиджа муниципальной службы в городе Таганроге;

участие в областном конкурсе на звание «Лучший муниципальный служащий в Ростовской области»;

разработка предложений, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне.

3.8. Задача №8 Программы «Формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих».

Мониторинг общественного мнения об эффективности муниципальной службы является важным звеном системы муниципального управления, которое позволяет выявить проблемные места в деятельности Администрации города Таганрога, органов Администрации города Таганрога по решению общественно важных вопросов, дает возможность оценить эффективность работы органа власти или должностного лица. С помощью такого мониторинга можно определить приоритетность тех или иных задач, а информация, полученная в процессе мониторинга, может стать основой для разработки, принятия и реализации управленческих решений.

В рамках реализации задачи №8 предлагается выполнение следующих программных мероприятий:

разработка и реализация комплекса мер, направленных на развитие информационной открытости муниципальной службы, повышение доверия граждан к муниципальным служащим;

рассмотрение и анализ обращений граждан и организаций, связанных с качеством работы муниципальных служащих;

создание на официальном сайте Администрации города Таганрога электронных «почтовых ящиков» для отзывов граждан о деятельности Администрации города Таганрога, органов Администрации города Таганрога, муниципальных служащих города Таганрога;

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

совершенствование официального сайта Администрации города Таганрога по вопросам прохождения муниципальной службы.

Обеспечение реализации Программы предусматривается за счет средств бюджета города Таганрога в течение трех лет с 2012 по 2014 годы.

Объем средств, необходимый для финансирования мероприятий Программы, составит всего за три года 190 000 рублей, в том числе по годам реализации программы:

2012 год - 50000 рублей;

2013 год – 70000 рублей;

2014 год – 70000 рублей.

Финансовое обеспечение программных мероприятий осуществляется в пределах средств бюджета города Таганрога на соответствующий финансовый год.

Финансирование программы из внебюджетных источников не предусмотрено.

Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы

4.1. В процессе реализации Программы и с учетом принятия федеральных, областных нормативных правовых актов дополнительно могут разрабатываться и приниматься иные муниципальные нормативные правовые акты, необходимые для осуществления Программы.

Раздел 5. Механизм реализации, управление долгосрочной городской целевой Программой и контроль за ходом ее реализации

5.1. Реализация Программы осуществляется на основе: условий, порядка и правил, утвержденных федеральными, областными, муниципальными нормативными правовыми актами.

5.2. Муниципальный заказчик Программы – отдел муниципальной службы и кадров направляет ежегодно в срок до 15 марта текущего года в управление экономического развития Администрации города Таганрога и Финансовое управление города Таганрога отчет о ходе работ по Программе согласно порядку, утвержденного постановлением Администрации города Таганрога от 20.08.2009 №3789 «О городских долгосрочных целевых программах и ведомственных целевых программах».

5.3. В случае несоответствия результатов выполнения Программы целям и задачам, а также невыполнения целевых показателей и индикаторов, утвержденных Программой, отдел муниципальной службы и кадров готовит предложения о корректировке сроков реализации и перечня мероприятий Программы.

5.4. С учетом выделяемых на реализацию Программы финансовых средств отдел муниципальной службы и кадров ежегодно уточняет в установленном порядке целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, механизм реализации Программы, состав исполнителей;

5.5. Исполнители Программы несут ответственность за реализацию настоящей Программы.

5.6. Координацию деятельности исполнителей Программы по реализации Программы осуществляет отдел муниципальной службы и кадров.

5.7. Исполнители Программы по запросу координатора Программы направляют отчеты о ходе реализации настоящей Программы.

Раздел 6. Оценка социально-экономической эффективности реализации Программы

6.1. Оценка эффективности реализации Программы базируется на достижении целевых показателей Программы в сфере развития муниципальной службы.

6.2. В сфере развития муниципальной службы в 2014 году по отношению к 2010 году:
индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 25%;

доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям составит 100%;

доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100%;

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится до 50%;

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится до 10% от количества вакантных должностей;

доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится до 60%;

число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку увеличится на 25%;

число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 20%;

6.3. Методика оценки эффективности Программы приведена в приложении №3 к Программе.

**Целевые индикаторы и показатели долгосрочной целевой программы
«Развитие муниципальной службы в городе Таганроге на 2012 - 2014 годы».**

N п/п	Наименование целевых индикаторов	Единица измерения	Показатели			
			Базовый период (2011 год)	2012 год	2013 год	2014 год
1	2	3	4	5	6	7
1.	Индекс доверия граждан к муниципальным служащим	процент	25	35	45	50
2.	Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям	процент	100	100	100	100
3.	Доля муниципальных служащих, для которых установлены показатели результативности	процент	0	50	75	100
4.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва	процент	40	45	47	50
5.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса	процент	5	6	8	10
6.	Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет	процент	50	53	56	60
7.	Число муниципальных служащих, прошедших обучение, профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку	число	25	30	35	40
8.	Число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе	число	35	33	30	28

* Значения целевых индикаторов (показателей) рассчитаны на основании данных, полученных по итогам 2011 года.

**Методика расчета целевых показателей и индикаторов долгосрочной целевой программы
«Развитие муниципальной службы в городе Таганроге на 2012 - 2014 годы»**

1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим

1.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании результатов опроса жителей в 2011 году.

1.2. Значение по данному показателю должно увеличиваться ежегодно на 10% по отношению к предыдущему периоду и по результатам 2014 года иметь общий рост 25%.

Единица измерения - процент.

Расчет показателя: показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей города по вопросу «Как Вы оцениваете деятельность Администрации города Таганрога».

Положительно

Скорее положительно

Отрицательно

Скорее отрицательно

Затрудняюсь ответить

Расчет доверия производится путем сложения значений категорий "положительно" и "скорее положительно".

1.3. Планируемое значение показателя для каждого отчетного периода рассчитывается по формуле:

$$ИД_n = ИД_{n-1} + 10\% \text{ где}$$

$ИД_n$ - индекс доверия граждан к муниципальным служащим в базовый отчетный период;

$ИД_{n-1}$ - индекс доверия граждан к муниципальным служащим в предыдущий отчетный период.

2. Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям

2.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании информации отдела муниципальной службы и кадров по итогам 2011 года.

2.2. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно 100%, включая итоги 2014 года.

Единица измерения - процент.

Расчет показателя: показатель определяется отделом муниципальной службы и кадров путем анализа должностей муниципальной службы и должностных инструкций муниципальных служащих.

2.3. Планируемое значение показателя для каждого отчетного периода составляет 100%.

Показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{ДДМС} = \text{ДР} \times 100 / \text{ДМС}, \text{ где}$$

ДДМС - доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;

ДР - количество утвержденных должностных инструкций;

ДМС - количество должностей муниципальной службы.

3. Доля муниципальных служащих, для которых установлены показатели результативности.

3.1. Планируемое значение по данному показателю должно составлять в 2012 году - 50%, в 2013 - 75%, в 2014 году - 100%.

Единица измерения - процент.

Расчет показателя: показатель определяется отделом муниципальной службы и кадров путем анализа должностных инструкций муниципальных служащих.

3.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{ДМС}_p = \text{ДР}_p \times 100 / \text{ДР}, \text{ где}$$

ДМС_p - доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности;

ДР - количество утвержденных должностных инструкций;

ДР_p - количество утвержденных должностных инструкций, которые содержат показатели результативности.

4. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва

4.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании информации отдела муниципальной службы и кадров по итогам 2011 года.

4.2. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и должно увеличиваться ежегодно, в 2012 году на 5%, в 2013 году на 2%, в 2014 году на 3%. По результатам 2014 года общий рост показателя составит 25% по отношению к 2011 году.

Единица измерения - процент.

Расчет показателя: показатель определяется отделом муниципальной службы и кадров.

4.3. Показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{ДВД}_p = \text{ВД}_p \times 100 / \text{ВД},$$

ДВД_p - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;

ВД - количество вакантных должностей;

ВД_p - количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва.

5. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса

5.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании информации отдела муниципальной службы и кадров по итогам 2011 года.

5.2. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и должно составлять в 2012 году 5% и по результатам 2014 года 10% от количества вакантных должностей муниципальной службы.

Единица измерения - процент.

Расчет показателя: показатель определяется отделом муниципальной службы и кадров.

5.3. Показатель рассчитывается по формуле:

$$ДВД_k = ВД_k \times 100 / ВД, \text{ где}$$

$ДВД_k$ - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;

$ВД$ - количество вакантных должностей;

$ВД_k$ - количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса.

6. Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет

6.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании информации отдела муниципальной службы и кадров по итогам 2011 года.

6.2. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и должно увеличиваться ежегодно в 2012 году на 3%, в 2013 году на 3%, в 2014 году на 4%. По результатам 2014 года общий рост показателя составит 20% по отношению к 2011 году.

Единица измерения - процент.

Расчет показателя: показатель определяется отделом муниципальной службы и кадров

6.3. Показатель рассчитывается по формуле:

$$ДС30 = КС3 \times 100 / КС30, \text{ где}$$

$ДС30$ - доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;

$КС30$ - количество специалистов в возрасте до 30 лет;

$КС3$ - количество специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет.

7. Число муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

7.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании информации отдела муниципальной службы и кадров по данным за 2011 год.

7.2. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и должно увеличиваться ежегодно на 5 человек и по результатам 2014 года составлять общий рост 160% по отношению к 2011 году.

Единица измерения - число.

Расчет показателя: показатель определяется отделом муниципальной службы и кадров

8. Число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе.

8.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании информации отдела муниципальной службы и кадров по итогам 2011 года.

8.2. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и должно уменьшаться в 2012 году на 2 человека, в 2013 году на 3 человека, в 2014 году на 2 человека и по результатам 2014 года составлять общее снижение 20% по отношению к 2011 году.

Единица измерения - число.

Расчет показателя: показатель определяется отделом муниципальной службы и кадров.

Заместитель Главы Администрации - управляющий делами

А.В. Наврат

Приложение №2
к долгосрочной целевой программе «Развитие муниципальной
службы в городе Таганроге на 2012-2014 годы»

Система программных мероприятий, ресурсное обеспечение Программы

N п/п	Наименование мероприятия	Исполнитель	Сроки выполнения	Источники финансирования	Объемы финансирования (тыс. рублей)			
					всего	в том числе по годам		
						2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы								
1.1.	Разработка проектов нормативных правовых актов по вопросам муниципальной службы, в том числе:	Администрация города Таганрога, отдел муниципальной службы и кадров	весь период		финансирование не требуется			
1.1.1	по вопросам оптимизации системы управления	отдел муниципальной службы и кадров	весь период		финансирование не требуется			
1.1.2	о порядке формирования и ведения реестра муниципальных служащих	отдел муниципальной службы и кадров	2013 год		финансирование не требуется			
1.2.	Разработка проектов нормативных правовых актов в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Ростовской области о муниципальной службе	Администрация города Таганрога, отдел муниципальной службы и кадров	весь период		финансирование не требуется			

2. Внедрение и совершенствование эффективных технологий и современных методов управления и кадровой работы, направленных на повышение качества управления и компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности

2.1.	Совершенствование системы замещения вакантных должностей муниципальной службы из действующего резерва кадров муниципальной службы	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	весь период		финансирование не требуется
2.2.	Мониторинг использования кадрового резерва муниципальной службы	отдел муниципальной службы и кадров	ежеквартально		финансирование не требуется
2.3.	Формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы, в том числе в рамках реализации долгосрочной целевой программы «Молодежь Таганрога на 2011-2013 г.г.»	отдел по делам молодежи, отдел муниципальной службы и кадров	весь период		финансирование не требуется
2.4.	Формирование информационной базы данных о наиболее перспективных студентах старших курсов Таганрогских вузов, изучение их психологических и деловых качеств	отдел по делам молодежи, отдел муниципальной службы и кадров	весь период		финансирование не требуется
2.5.	Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	весь период		финансирование не требуется

2.6.	Совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих	отдел муниципальной службы и кадров	IV квартал 2012 года		финансирование не требуется
3. Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих					
3.1.	Совершенствование разработки должностных инструкций муниципальных служащих	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	весь период		финансирование не требуется
3.1.1.	Разработка модельных должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	весь период		финансирование не требуется
3.1.2.	Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	весь период		финансирование не требуется
3.1.3.	Включение в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности профессиональной служебной деятельности	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	весь период		финансирование не требуется
3.1.4.	Упорядочение и конкретизация функций муниципальных служащих, закрепленных в должностных	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	весь период		финансирование не требуется

	инструкциях с учетом изменений действующего законодательства								
3.2.	Формирование ежегодных отчетов муниципальных служащих о своей профессиональной деятельности, выполненных заданиях и поручениях	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	2013-2014 годы			финансирование не требуется			
3.2.1.	Разработка типовой формы ежегодного отчета муниципального служащего	отдел муниципальной службы и кадров	2012 год			финансирование не требуется			
3.2.2.	Внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	2013-2014 годы			финансирование не требуется			
3.3.	Организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе	отдел муниципальной службы и кадров	весь период			финансирование не требуется			
4. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих									
4.1.	Обучение по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	весь период	бюджет города	190,00	50,00	70,00	70,00	

	муниципальных служащих								
4.2.	Участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	весь период			финансирование не требуется			
4.3.	Участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	весь период			финансирование не требуется			
4.4.	Внедрение индивидуальных планов развития муниципальных служащих	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	2012 год			финансирование не требуется			
5. Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе									
5.1.	Организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в соответствующих уведомлениях	отдел муниципальной службы и кадров	весь период			финансирование не требуется			
5.2.	Разработка и внедрение процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований	отдел муниципальной службы и кадров	1 квартал 2012 года			финансирование не требуется			

	коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих				
5.3.	Проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции	отдел муниципальной службы и кадров, отдел по военно-мобилизационной работе	весь период		финансирование не требуется
6. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих					
6.1.	Создание системы мониторинга муниципальной службы, в том числе мониторинг штатной численности в структурных подразделениях Администрации города Таганрога, органах Администрации города Таганрога	отдел муниципальной службы и кадров	2013 год		финансирование не требуется
6.2.	Подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности структурных подразделений Администрации города Таганрога, органов Администрации города Таганрога	Администрация города Таганрога, органы Администрации города Таганрога, отдел муниципальной службы и кадров	ежегодно		финансирование не требуется

7. Повышение престижа муниципальной службы и гарантий муниципальных служащих

7.1.	Подготовка предложений по совершенствованию системы муниципальных гарантий на муниципальной службе:	отдел муниципальной службы и кадров	весь период		финансирование не требуется
7.1.1	по совершенствованию механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих	УСЗН г.Таганрога, Финансовое управление г.Таганрога	весь период		финансирование не требуется
7.2.	Формирование положительного имиджа муниципальной службы в городе Таганроге	отдел муниципальной службы и кадров, комитет социального анализа, прогнозирования и информации	весь период.		финансирование не требуется
7.3.	Участие в областном конкурсе на звание «Лучший муниципальный служащий в Ростовской области»	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	ежегодно		финансирование не требуется
7.4.	Разработка предложений, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне	отдел муниципальной службы и кадров	2014 год		финансирование не требуется

8. Формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих

8.1.	Разработка и реализация комплекса мер, направленных на развитие информационной открытости муниципальной службы, повышение доверия граждан к муниципальным служащим	комитет социального анализа, прогнозирования и информации, отдел муниципальной службы и кадров	весь период		финансирование не требуется
8.2.	Рассмотрение и анализ обращений граждан и организаций, связанных с качеством работы муниципальных служащих	контрольно-организационный отдел, отдел муниципальной службы и кадров	весь период		финансирование не требуется
8.3.	Создание на официальном сайте Администрации города Таганрога электронных «почтовых ящиков» для отзывов граждан о деятельности Администрации города Таганрога, муниципальных служащих города Таганрога	Администрация города Таганрога, комитет социального анализа, прогнозирования и информации	2012 год		финансирование не требуется
8.4.	Привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий	отдел муниципальной службы и кадров, органы Администрации города Таганрога	весь период		финансирование не требуется

8.5.	Совершенствование официального сайта Администрации города Таганрога по вопросам организации и прохождения муниципальной службы	отдел муниципальной службы и кадров, комитет социального анализа, прогнозирования и информации	весь период		финансирование не требуется			
	Всего по Программе			бюджет города	190,00	50,0	70,00	70,00

Заместитель Главы Администрации - управляющий делами

А.В. Наврат

МЕТОДИКА
оценки эффективности реализации долгосрочной целевой программы «Развитие
муниципальной службы в городе Таганроге на 2012-2014 годы»

1. Оценка эффективности реализации Программы будет осуществляться по двум направлениям:

1.1. Оценка эффективности реализации Программы по степени достижения целевых показателей и индикаторов (далее – оценка).

1.2. Оценка бюджетной эффективности Программы.

2. Оценка показателей будет обеспечивать мониторинг динамики изменений, произошедших за оцениваемый период, для уточнения или корректировки поставленных задач и проводимых мероприятий.

3. Для оценки используются целевые показатели и индикаторы, которые отражают выполнение мероприятий Программы.

4. Оценка осуществляется по годам в течение всего срока действия Программы.

5. Оценка осуществляется по целевым показателям и индикаторам, характеризующим развитие муниципальной службы.

6. Оценка производится путем сравнения фактически достигнутых показателей за соответствующий год с утвержденными на год значениями целевых индикаторов.

7. Оценка эффективности хода реализации целевых показателей Программы осуществляется по следующим формулам:

7.1. В отношении показателя, большее значение которого отражает большую эффективность, - по формуле

$$\mathcal{E}_n = \frac{\text{ИД}_n}{\text{ИЦ}_n} \times 100, \text{ где:}$$

\mathcal{E}_n – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

ИД_n – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦ_n – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

7.2. В отношении показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность, - по формуле

$$\mathcal{E}_n = \frac{\text{ИЦ}_n}{\text{ИД}_n} \times 100, \text{ где:}$$

\mathcal{E}_n – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

ИД_n – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦ_n – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

8. Интегральная оценка эффективности реализации Программы определяется по следующей формуле:

$$\mathcal{E} = \frac{\frac{\text{ИД}_1}{\text{ИЦ}_1} + \frac{\text{ИД}_2}{\text{ИЦ}_2} + \dots + \frac{\text{ИД}_k}{\text{ИЦ}_k}}{k} \times 100, \text{ где:}$$

* для показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность применяется

$$\frac{\text{ИЦ}}{\text{ИД}}$$

Э – эффективность реализации Программы (процентов);

ИД – фактические значения индикаторов, достигнутые в ходе реализации Программы;

ИЦ – целевые значения индикаторов, утвержденные Программой;

к – количество индикаторов Программы.

9. При значении интегральной оценки эффективности:

100 процентов – реализация Программы считается эффективной;

менее 100 процентов – реализация Программы считается неэффективной;

более 100 процентов – реализация Программы считается наиболее эффективной.

10. Бюджетная эффективность Программы будет определяться как соотношение фактического использования средств, запланированных на реализацию Программы, к утвержденному плану (степень реализации расходных обязательств) и рассчитывается по формуле:

$$\text{Э}_{\text{бюд}} = \frac{\Phi_{\text{и}}}{\Phi_{\text{п}}} \times 100, \text{ где:}$$

Э_{бюд} – бюджетная эффективность Программы;

Φ_и – фактическое использование средств;

Φ_п – планируемое использование средств.

11. Оценка эффективности реализации Программы осуществляется Администрацией города Таганрога

Заместитель Главы Администрации
– управляющий делами

А.В. Наврат