

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИБРЕЖНЕНСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ»
СТАРОМАЙНСКОГО РАЙОНА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

14.12.2023

№ 146

с. Прибрежное

Об утверждении муниципальной программы муниципального образования «Прибреженское сельское поселение» «Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибреженское сельское поселение» на 2024-2026 годы»

Администрация муниципального образования «Прибреженское сельское поселение» п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу муниципального образования «Прибреженское сельское поселение» «Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибреженское сельское поселение» на 2024-2026 годы».

2. Признать утратившим силу постановление Администрации муниципального образования «Прибреженское сельское поселение» от 05.12.2022 № 130 «Об утверждении муниципальной программы муниципального образования «Прибреженское сельское поселение» «Об утверждении муниципальной программы муниципального образования «Прибреженское сельское поселение» «Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибреженское сельское поселение» на 2023-2025 годы».

3. Опубликовать настоящее постановление в официальном сетевом издании - официальный сайт Администрация муниципального образования «Старомайнский район» (stmaina.com).

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

Глава Администрации
муниципального образования
«Прибреженское сельское поселение»

Е.В.Погодина

Утверждена
постановлением
Администрации муниципального обра-
зования «Прибрежненское сельское по-
селение»
от 14.12.2023 № 146

**Муниципальная программа
муниципального образования
«Прибрежненское сельское поселение»
«Развитие муниципального управления в
муниципальном образовании
«Прибрежненское сельское поселение»
на 2024-2026 годы»**

с. Прибрежное

ПАСПОРТ

муниципальной программы
муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение»

Наименование муниципальной программы	Муниципальная программа муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» «Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» на 2024-2026 годы» (далее по тексту - муниципальная программа).
Муниципальный заказчик муниципальной программы (муниципальный заказчик-координатор муниципальной программы)	Муниципальное учреждение Администрация муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение».
Соисполнители муниципальной программы	Отсутствуют.
Подпрограммы муниципальной программы	Не предусмотрены.
Цели и задачи муниципальной программы	<p>Цели:</p> <ol style="list-style-type: none">1) развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» (далее по тексту - муниципальная служба);2) формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальных служащих муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение». <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none">1) совершенствование правовых основ муниципальной службы;2) формирование кадрового резерва на муниципальной службе для совершенствования механизма ротации кадров;3) формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» (далее по тексту - муниципальные служащие);4) привлечение на муниципальную службу

	<p>наиболее квалифицированных специалистов и создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объёма и результатов работы;</p> <p>5) участие в профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих;</p> <p>6) повышение престижа муниципальной службы.</p>
Целевые индикаторы муниципальной программы	<p>Количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации (с получением свидетельства государственного образца) - 2 человека в год.</p> <p>Количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку (с получением свидетельства государственного образца) - 1 человек в год.</p> <p>Количество муниципальных служащих, прошедших обучение на семинарах - 2 человека в год.</p>
Сроки и этапы реализации муниципальной программы	<p>Срок реализации муниципальной программы предусматривается в 2024-2026 годах. Этапы реализации муниципальной программы не предусмотрены.</p>
Ресурсное обеспечение муниципальной программы с разбивкой по этапам и годам реализации	<p>Предполагаемый объём финансирования составляет 12,0 тыс. рублей, из них:</p> <p>1) в 2024 году - 2,0 тыс. рублей*, 2,0 тыс. рублей**;</p> <p>2) в 2025 году - 2,0 тыс. рублей*, 2,0 тыс. рублей**;</p> <p>3) в 2026 году - 2,0 тыс. рублей*, 2,0 тыс. рублей**</p>
Ожидаемый эффект от реализации муниципальной программы	<p>Совершенствование механизма ротации кадров на основе сформированного кадрового резерва муниципальных служащих.</p> <p>Улучшение системы подготовки управленцев для муниципальной службы.</p>

Примечание:

* - в соответствии с решением Совета депутатов муниципального образования «Прибреженское сельское поселение» «О бюджете муниципального образования «Прибреженское сельское поселение» на соответствующий финансовый год»;

** - внебюджетные источники.

1. Введение. Характеристика проблем, на решение которых направлена муниципальная программа

Согласно положениям пункта 3 статьи 3 Федерального закона от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» под муниципальным управлением понимается деятельность органов местного самоуправления по реализации своих полномочий в сфере социально-экономического развития.

При этом все полномочия органов местного самоуправления в Российской Федерации в первую очередь вытекают из вопросов местного значения, определённых Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Но внутреннее содержание данных полномочий различается. И для их качественной реализации в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» (далее по тексту - поселение) необходим соответствующий качественный (квалифицированный, компетентный) кадровый состав, основой которого должны стать муниципальные служащие, осуществляющие свою деятельность в мотивирующих условиях и ставящих своей целью социально-экономическое развитие района.

В соответствии с частью 1 статьи 2 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» под муниципальной службой понимается профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путём заключения трудового договора (контракта). Исходя из положений статьи 7 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», должности муниципальной службы определяются Реестром должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации, который представляет собой перечень наименований должностей муниципальной службы, классифицированных по органам местного самоуправления, избирательным комиссиям муниципальных образований, группам и функциональным признакам должностей, определяемым с учётом исторических и иных местных традиций. Реестр должностей муниципальной службы в Ульяновской области определен Законом Ульяновской области от 07.11.2007 № 163-ЗО «О муниципальной службе в Ульяновской области».

Действующее федеральное законодательство не указывает перечень полномочий, осуществлять которые в органах местного самоуправления может исключительно муниципальный служащий. Региональное законодательство также не содержит разъяснений. Следовательно, органы местного самоуправления самостоятельно определяют свой кадровый состав. То есть необходимо создать систему объективных принципов формирования кадрового состава Администрации муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» (далее по тексту - Администрация поселения), в части определения количественного состава и содержания деятельности муниципальных служащих и работников, с обозначением ключевых показателей их деятельности.

В настоящее время количество муниципальных служащих, осуществляющих муниципальные функции, вспомогательные и обеспечивающие функции не определено. То есть необходимо определить данный объём и проводить работу по реформатированию деятельности и планомерному переводу муниципальных служащих, осуществляющих обеспечивающие функции, в категорию работников. Также, при определении перспективного количественного состава Администрации поселения необходимо отслеживать изменения во внешней среде, к которым в первую очередь следует относить изменения действующего законодательства, изменяющие состав полномочий Администрации поселения и своевременно принимать качественные управленческие решения. Также, следует учитывать расширение сети областного государственного казённого учреждения «Корпорация развития интернет - технологий - многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в Ульяновской области» и своевременно сокращать численность муниципальных служащих (работников), осуществляющих приём заявлений о предоставлении муниципальных (государственных) услуг и выдачу результатов их предоставления, либо принимать решение о реформатировании их работы.

Помимо вышеизложенного, в рамках развития системы управления в Администрации поселения работу следует проводить в следующих направлениях:

- оценка претендентов на замещение должности муниципальной службы и действующих муниципальных служащих;
- оценка системы управления;
- оценка результативности деятельности муниципальных служащих;
- оценка кадрового потенциала Администрации поселения.

В рамках оценки претендентов на замещение должности муниципальной службы и действующих муниципальных служащих, в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» предусмотрено проведение конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включение муниципальных служащих в кадровый резерв. Также необходимо формирование качественно новых, отвечающих современным условиям «матриц компетенций» муниципальных служащих - перечней дополнительных квалификационных требований к должностям муниципальной службы в разрезе каждой должности. Соответствующий механизм при этом не должен противоречить требованиям Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закона Ульяновской области от 07.11.2007 № 163-ЗО «О муниципальной службе в Ульяновской области».

В отношении муниципальных служащих предусмотрено проведение аттестации. При этом необходимо обеспечивать высокое качество проведения данной процедуры: внедрение современных инструментов её проведения (кейсы, практические задания и так далее) и обеспечить участие независимых экспертов на всех стадиях проведения аттестации.

Компетенции вновь поступающих муниципальных служащих и действующих муниципальных служащих должны соответствовать современным требо-

ваниям и угрозам внешней и внутренней среды. В связи с чем, актуальным остается вопрос подготовки кадров, их адаптации, начиная с периода обучения в средних профессиональных и высших образовательных учреждениях. Так, количество студентов, прошедших практику в Администрации поселения с 2018 по 2022 год составило 2 человека. Количество студентов, знакомящихся с системой работы Администрации поселения, в рамках прохождения практики, остается небольшим. Также, необходимо разработать и внедрить конкретные программы прохождения практики в разрезе каждого структурного подразделения с комиссионным принятием результатов прохождения практики.

Институт стажёрства в Администрации поселения, не развит. В 2021, 2022 годах не принято ни одного стажера. Следовательно, необходимо перестроить данный институт в эффективную систему подготовки и отбора кандидатов на должности муниципальной службы.

Конкурентоспособность муниципальных служащих должна обеспечиваться и за счёт формирования системы непрерывного обучения, начиная с первых дней службы. Необходимо разработать и внедрить адаптационные программы, отражающие специфику Администрации поселения.

Также, необходимо сформировать систему оценки эффективности проводимого обучения муниципальных служащих посредством внедрения механизмов, выявляющих влияние (его отсутствие) обучения на повышение результативности и эффективности деятельности муниципальных служащих.

К элементам нематериальной мотивационной системы можно отнести:

- условия труда: уровень информатизации, дополнительные социальные гарантии (диспансеризация, дополнительный оплачиваемый отпуск, пенсия за выслугу лет на муниципальной службе и так далее), техническое оснащение рабочего места, и тому подобное;

- возможность служебного и профессионального роста: назначение на вышестоящую должность, возможность повышения квалификации (участия в семинарах, тренингах и так далее), обучение в рамках реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации на территории Ульяновской области, привлечение к решению значимых для района задач и тому подобное;

- оценка вклада в достижение общего положительного результата: получение муниципальных наград и представление к региональным и федеральным наградам, возможность участия в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах.

Развитие системы нематериальной мотивации в 2024-2026 годах должно проводиться одновременно в двух направлениях: повышение адресности применения мер мотивации и повышение качества применяемых мер.

В целях оценки результативности деятельности муниципальных служащих, после реализации мероприятий по определению критериев отнесения должности к должностям муниципальной службы или техническим работникам, необходимо провести мероприятия по разработке ключевых показателей результативности и эффективности каждого муниципального служащего.

Работу с кадровым потенциалом следует проводить в двух направлениях: совершенствование системы работы с кадровым резервом на муниципальной службе и своевременную реализацию потенциала муниципальных служащих.

В части работы с кадровым резервом в настоящее время в отношении 2 должностей муниципальной службы сформирован кадровый резерв. Потенциал муниципальных служащих может быть реализован посредством обеспечения участия (в том числе информационного обеспечения) в конкурсах на замещение вакантных должностей муниципальной службы и государственной гражданской службы Ульяновской области, тем самым оказывая содействие муниципальным служащим в их профессиональном росте.

Перспективным направлением также является внедрение методов проектного управления в деятельность Администрации поселения. Правовой и методологической базой в данном направлении должно стать распоряжение Министерства экономического развития Российской Федерации от 14.04.2014 № 26Р-АУ «Об утверждении Методических рекомендаций по внедрению проектного управления в органах исполнительной власти».

Все выше обозначенные направления совершенствования института муниципальной службы и системы управления персоналом призваны сформировать в Администрации поселения высокоэффективную команду, которая позволит удовлетворять запросы населения и бизнес-структур, поддерживать сбалансированность управленческих решений в условиях разнонаправленности требований участников общественно-экономических отношений, и обеспечивать высокие темпы социально-экономического развития поселения.

В целях развития экономической (инвестиционной) деятельности необходимо продолжать осуществлять оценку регулирующего воздействия правовых актов. Необходимо проводить мониторинг деятельности Администрации поселения по обеспечению благоприятного делового климата. Соответственно следует разработать указанную систему мониторинга.

Перспективным направлением совершенствования системы муниципального контроля должно стать внедрение риск-ориентированной модели в отношении отдельных видов контроля.

Все вышеперечисленные моменты обуславливают необходимость решения поставленных задач именно с помощью программно-целевого подхода, так как данные проблемы носят межотраслевой характер и их эффективное решение возможно с помощью институциональных (системных) преобразований.

2. Цели, задачи и целевые индикаторы муниципальной программы

Целями муниципальной программы являются:

- развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» (далее по тексту - муниципальная служба);
- формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальных служащих муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение».

Для достижения поставленных целей необходимо решение следующих задач:

- совершенствование правовых основ муниципальной службы;
- формирование кадрового резерва на муниципальной службе для совершенствования механизма ротации кадров;
- формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» (далее по тексту - муниципальные служащие);
- привлечение на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов и создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объёма и результатов работы;
- участие в профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих;
- повышение престижа муниципальной службы.

Целевые индикаторы муниципальной программы муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» «Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» на 2024-2026 годы» приведены в приложении 1 к настоящей муниципальной программе.

3. Сроки и этапы реализации муниципальной программы

Муниципальная программа рассчитана на среднесрочный период 2024 - 2026 годов. Этапы не выделяются.

4. Система мероприятий муниципальной программы

Мероприятия муниципальной программы муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» «Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» на 2024-2026 годы» и их финансирование приведены в приложении 2 к настоящей муниципальной программе.

5. Ресурсное обеспечение муниципальной программы

Общий объём на финансовое обеспечение реализации муниципальной программы составляет 12,0 тыс. рублей, в том числе по годам:

- 2024 год - 2,0 тыс. рублей*, 2,0 тыс.рублей**;
- 2025 год - 2,0 тыс. рублей*, 2,0 тыс.рублей**;
- 2026 год - 2,0 тыс. рублей*, 2,0 тыс.рублей**;

Финансирование муниципальной программы осуществляется за счёт

средств бюджета муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение», а также за счет внебюджетных источников.

Объём бюджетных ассигнований бюджета муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» на финансовое обеспечение реализации муниципальной программы утверждается решением Совета депутатов муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» «О бюджете муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» на соответствующий финансовый год».

6. Ожидаемый эффект от реализации мероприятий муниципальной программы

Ожидаемый эффект от реализации мероприятий муниципальной программы должен выразиться в достижении следующих результатов:

- совершенствование механизма ротации кадров на основе сформированного кадрового резерва муниципальных служащих;
- улучшение системы подготовки управленцев для муниципальной службы.

Оценка эффективности реализации муниципальной программы осуществляется в соответствии с Методикой оценки эффективности реализации муниципальной программы муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» «Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» на 2024-2026 годы» (приложение 3 к настоящей муниципальной программе).

7. Организация управления муниципальной программой

Управление реализацией настоящей муниципальной программы в соответствии с постановлением Администрации муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» от 12.11.2013 № 128 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» осуществляет Администрации муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение».

Муниципальный заказчик несёт ответственность за достижение целевых индикаторов муниципальной программы, а также конечные результатов её реализации:

Годовые отчёты о ходе реализации и оценке эффективности настоящей муниципальной программы подлежат размещению на официальном сайте Администрации муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Порядком разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение», утверждённым постановлением Администрации муниципального образования «При-

брежненское сельское поселение» от 12.11.2013 № 128 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение».

Ежеквартальные отчёты о ходе реализации настоящей муниципальной программы подлежат размещению на официальном сайте Администрации муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с Порядком разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение», утверждённым постановлением Администрации муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» от 12.11.2013 № 128 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение».

Ответственность за целевое использование средств, выделяемых на выполнение программных мероприятий, несет Администрация в соответствии с мероприятиями муниципальной программы.

Объём бюджетных ассигнований из муниципального бюджета муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» на реализацию мероприятий муниципальной программы на каждый год утверждается решением Совета депутатов муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» на соответствующий финансовый год.

Реализация муниципальной программы может быть досрочно прекращена в случае:

- 1) решение поставленных задач;
- 2) достижение целевых индикаторов.

Внесение изменений в муниципальную программу осуществляется в порядке, установленном постановлением Администрации муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» от 12.11.2013 № 128 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение».

Контроль за реализацией мероприятий муниципальной программы осуществляет Глава Администрации муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение».

Приложение 1
к муниципальной программе муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» «Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» на 2024-2026 годы»

ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ

муниципальной программы муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение»
«Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» на 2024-2026 годы»

№ п/п	Наименование целевого индикатора	Единица измерения	Базовое значение	Значение целевого индикатора по годам		
				2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7
1.	Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации (с получением свидетельства государственного образца).	%	99	100	100	100
2.	Доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку (с получением свидетельства государственного образца).	%	95	100	100	100

3.	Количество муниципальных служащих, прошедших обучение на семинарах.	чел.	0	1	2	2
----	---	------	---	---	---	---

Приложение 2
к муниципальной программе муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» «Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» на 2024-2026 годы»

МЕРОПРИЯТИЯ

муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» «Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» на 2024-2026 годы»

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации, ответственный исполнитель	Сумма финансирования из бюджета поселения, а также за счет внебюджетных источников дохода				
			Всего:	по годам (тыс. руб.)			
				2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	7	8	
1. Развитие муниципальной службы и системы управления персоналом в Администрации муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение»							
1.1. Совершенствование правовых основ муниципальной службы							
1.1.1.	Разработка нормативных правовых актов.	2024-2026 годы	1,5	0,5	0,5	0,5	
2. Формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальных служащих муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение»							
2.1. Формирование кадрового резерва на муниципальной службе для совершенствования механизма ротации кадров							
2.1.1.	Проведение конкурсов	2024-2026 годы	1,5	0,5	0,5	0,5	

	ных процедур.						
2.2. Формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение»							
2.2.1.	Проведение анкетирования населения.	2024-2026 годы	1,5	0,5	0,5	0,5	
2.3. Привлечение на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов и создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объёма и результатов работы							
2.3.1.	Осуществление межведомственного сотрудничества.	2024-2026 годы	1,5	0,5	0,5	0,5	
2.4. Участие в профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих							
2.4.1.	Организация дополнительного профессионального образования.	Ежегодно/Администрация муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение»	1,5	0,5	0,5	0,5	
2.4.2.	Организация прохождения обучения за счёт средств бюджета муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» (за исключением дополнительного профессионального образования).	Ежегодно/Администрация муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение»	1,5	0,5	0,5	0,5	
2.5. Повышение престижа муниципальной службы							

2.5.1.	Развитие механизма предупреждения коррупции.	2024-2026 годы	1,5	0,5	0,5	0,5	
2.5.2.	Выявление и разрешения конфликта интересов.	2024-2026 годы	1,5	0,5	0,5	0,5	

Приложение 3

к муниципальной программе муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» «Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» на 2024-2026 годы»

МЕТОДИКА

оценки эффективности реализации муниципальной программы муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» «Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» на 2024-2026 годы»

Оценка эффективности реализации муниципальной программы муниципального образования «Прибрежненское сельское поселение» «Развитие муниципального управления в муниципальном образовании «Прибрежненское сельское поселение» на 2024-2026 годы» (далее по тексту - оценка) осуществляется муниципальным заказчиком по итогам её исполнения за отчетный период (за отчетный финансовый год и в целом за период реализации муниципальной программы).

2. Оценка эффективности реализации муниципальной программы осуществляется по следующим критериям:

2.1. Оценка степени достижения за отчетный период запланированных значений целевых индикаторов муниципальной программы определяется по следующей формуле:

$\Phi \times 100$ процентов

$I = \frac{\Phi}{\Pi}$, где:

Π

- I - оценка степени достижения запланированных значений целевых индикаторов муниципальной программы;

- Φ - фактические значения целевых индикаторов муниципальной программы;

- Π - плановые значения целевых индикаторов муниципальной программы.

Фактические значения целевых индикаторов муниципальной программы за отчетный период определяются путём мониторинга, включающего в себя сбор и анализ информации о выполнении плановых значений целевых индикаторов муниципальной программы. Значение I должно быть не менее 100 процентов.

2.2. Оценка уровня финансирования мероприятия муниципальной программы за отчетный период определяется по следующей формуле:

$\Phi\phi \times 100$ процентов

$\Phi_{и} = \frac{\text{Фф}}{\text{Фп}}$, где:

$\Phi_{п}$

- $\Phi_{и}$ - оценка уровня финансирования мероприятия муниципальной программы;

- $\Phi_{ф}$ - фактический уровень финансирования мероприятия муниципальной программы;

- $\Phi_{п}$ - объём финансирования мероприятия, предусмотренный муниципальной программой.

Значение $\Phi_{и}$ должно быть равно 100 процентам.

2.3. Степень выполнения мероприятий муниципальной программы определяется по следующей формуле:

$M_{и} = \frac{M_{ф} \times 100}{M_{п}}$ процентов

$M_{и} = \frac{\text{Мф}}{\text{Мп}}$, где:

$M_{п}$

- $M_{и}$ - степень выполнения мероприятий муниципальной программы;

- $M_{ф}$ - количество мероприятий муниципальной программы, фактически реализованных за отчётный период;

- $M_{п}$ - количество мероприятий муниципальной программы, запланированных на отчётный период.

Значение $M_{и}$ должно быть равно 100 процентам.

3. На основе проведённой оценки эффективности реализации муниципальной программы могут быть сделаны следующие выводы:

1) при значении показателя эффективности менее 50 процентов муниципальной программа признаётся неэффективной;

2) при значении показателя эффективности от 50 до 80 процентов муниципальной программа признаётся умеренно эффективной;

3) при значении показателя эффективности от 80 до 100 процентов муниципальной программа признаётся эффективной;

4) при значении показателя эффективности более 100 процентов муниципальной программа признаётся высокоэффективной.
