



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ПОЛЯРНЫЕ ЗОРИ
С ПОДВЕДОМСТВЕННОЙ ТЕРРИТОРИЕЙ
МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17 марта 2016

№ 293

г. Полярные Зори

**О внесении изменений в муниципальную программу
«Муниципальное управление и гражданское общество»**

П о с т а н о в л я ю:

1. Внести изменения в муниципальную программу «Муниципальное управление и гражданское общество», утвержденную постановлением администрации от 11.11.2014 № 1368 (в редакции постановления от 30.12.2015 № 1528), изложив её в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Назначить ответственными лицами реализации муниципальной программы исполнителей подпрограмм.

3. Контроль за исполнением настоящей Программы возложить на Попову Е.Н., управляющего делами администрации города.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

И.о.главы муниципального образования

В.Н.Семичев

Визы согласования:

Правовой отдел _____

ОЭРиПР _____

Финансовый отдел _____

ОМСиК _____

ОБУиО _____

1-дело, 1-ОЭРиПР, 1-ФО, 1-ОБУиО

Проект постановления направлен в прокуратуру 14.03.2016

Приложение к постановлению
администрации города Полярные Зори
от « ____ » _____ 2016 года № _____

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
Муниципальное управление и гражданское общество

Паспорт программы

Наименование Программы:	Муниципальное управление и гражданское общество
Дата принятия решения о разработке Программы, дата ее утверждения	постановление администрации города Полярные Зори от 12.05.2014 г. № 477
Муниципальный заказчик	администрация города Полярные Зори
Разработчики МП	Андрянова Е.Ю., начальник ОБУиО, Кайсина О.К., начальник ОМСиК, Попова Е.Н., управляющий делами,
Ответственный исполнитель	Подпрограмма 1 - ОМСиК Подпрограмма 2 – ОМСиК Подпрограмма 3 - ОБУиО
Цель МП	- обеспечение правовых, финансово-экономических, иных гарантий развития местного самоуправления на территории муниципального образования город Полярные Зори с подведомственной территорией, развитие взаимодействия ОМСУ с местным сообществом, осуществление муниципальной социальной политики по поддержке социально-ориентированных некоммерческих организаций, не являющихся муниципальными (государственными) организациями
Задачи МП	- развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы; - совершенствование и реализация механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе; - обеспечение эффективной работы по установлению коммуникации между ОМСУ и местным сообществом; - информирование жителей муниципального района о деятельности ОМСУ; - обеспечение эффективного расходования средств на содержание администрации; - предоставление мер поддержки деятельности социально-ориентированных некоммерческих организаций
Важнейшие целевые индикаторы и показатели	– Количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации (чел.) – Количество аттестованных муниципальных служащих от числа подлежащих аттестации (%) – Доля муниципальных служащих, предоставивших

	<p>сведения о расходах, доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера (%)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Количество проведенных мероприятий в рамках всероссийских и международных праздников (шт.) – Количество социально-ориентированных некоммерческих организаций, которым оказано содействие в их уставной деятельности (ед.) – Доля освоения областных и федеральных субвенций (%) - Доля исполнения выделенных бюджетных ассигнований (%) - Своевременное и качественное обеспечение деятельности ОМСУ (обеспечено, не обеспечено)
Сроки этапы реализации программы	2015-2020 года
Перечень подпрограмм	<ul style="list-style-type: none"> - подпрограмма 1: "Развитие муниципальной службы в органах местного самоуправления города Полярные Зори с подведомственной территорией" - подпрограмма 2: «Взаимодействие органов местного самоуправления с населением муниципального образования» - подпрограмма 3: «Функционирование администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией»
Объемы и источники финансирования	<p>всего: 307 107,43 тыс. руб.</p> <p>из них по программе:</p> <p>2015 г. – 59 108,8 тыс. руб. в т.ч. ОБ-4160,3 тыс.руб.; ФБ-3485,0 тыс.руб.;МБ-51463,5 тыс.руб.</p> <p>2016 г. – 51 759,4 тыс. руб. в т.ч. ОБ –3231,7 тыс.руб.; ФБ-1342,2 тыс.руб.;МБ-47185,5 тыс.руб.</p> <p>2017 г. – 52 269,2 тыс. руб. в т.ч. ОБ –3200,9 тыс.руб.; ФБ-1426,5 тыс.руб.;МБ-47641,8 тыс.руб.</p> <p>2018 г. – 47 990,0 тыс. руб. (местный бюджет)</p> <p>2019 г. – 47 990,0 тыс. руб. (местный бюджет)</p> <p>2020 г. – 47 990,0 тыс. руб. (местный бюджет)</p> <p>В том числе по подпрограммам:</p> <p>Подпрограмма № 1, всего 1530,0 тыс. руб. (МБ), в том числе по годам: 2015 г. – 225,0 тыс. руб. (МБ); 2016 г. - 225,0 тыс. руб. (МБ); 2017 г. – 270,0 тыс. руб. (МБ); 2018 г. – 270,0 тыс. руб. (МБ); 2019 г. – 270,0 тыс. руб. (МБ); 2020 г. – 270,0 тыс. руб. (МБ)</p> <p>Подпрограмма № 2, всего 535,528 тыс. руб. (МБ), в том числе по годам:</p>

	<p>2015 г. – 146,0 тыс. руб.;</p> <p>2016 г. - 389,5 тыс. руб.</p> <p>Подпрограмма № 3, всего 305 041,9 тыс. руб., в том числе ОБ-10 592,9 тыс.руб.; ФБ-6253,7 тыс.руб.;МБ-288195,3 тыс.руб.</p> <p>В том числе по годам:</p> <p>2015 г. – 58 737,8 тыс. руб., в т.ч.</p> <p>ОБ- 4160,3 тыс.руб.,ФБ-3485,0 тыс.руб.;МБ-51 092,5 тыс.руб.</p> <p>2016 г. – 51 144,9 тыс. руб. в т.ч.</p> <p>ОБ -3 231,7 тыс.руб.,ФБ-1 342,2 тыс.руб.;МБ-46571,0 тыс.руб.</p> <p>2017 г. – 51 999,2 тыс. руб. в т.ч.</p> <p>ОБ -3 200,9 тыс.руб., ФБ-1 426,5 тыс.руб.;МБ-47371,8 тыс.руб.</p> <p>2018 г. – 47 720,0 тыс. руб. (МБ);</p> <p>2019 г. – 47 720,0 тыс. руб. (МБ);</p> <p>2020 г. – 47 720,0 тыс. руб. (МБ)</p> <p>На плановый период до 2020 года размеры финансирования могут быть изменены с учетом выполнения мероприятий программы, а также с учетом требований законодательства.</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты и показатели социально-экономической эффективности</p>	<p>Система программных мероприятий позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создать условия для развития и совершенствования муниципальной службы в органах местного самоуправления, повышению результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения; - улучшить совместную работу администрации с НКО, политическими партиями, организациями и религиозными объединениями; - повысить информированность населения о работе ОМСУ. - повысить эффективность использования муниципальных финансовых и материальных ресурсов

1. Характеристика проблемы, на решение которой направлена муниципальная программа

Настоящая муниципальная программа (далее – Программа) состоит из трех подпрограмм: подпрограммы «Развитие муниципальной службы в органах местного самоуправления города Полярные Зори с подведомственной территорией», подпрограммы: «Взаимодействие органов местного самоуправления с населением муниципального образования», подпрограммы: «Функционирование администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией». Программа направлена на решение вопросов по повышению эффективности функционирования органов местного самоуправления и их взаимодействия с институтами гражданского общества в целях достижения качественного, эффективного му-

ниципального управления.

Эффективное местное самоуправление является одним из условий социально-экономического развития муниципального образования и Мурманской области, повышения качества жизни населения. При этом развитие эффективного местного самоуправления, защита интересов муниципального сообщества требуют консолидации усилий различных уровней и ветвей власти.

Ранее подобная муниципальная программа не разрабатывалась

Подпрограмма 1:

Развитие муниципальной службы в органах местного самоуправления города Полярные Зори с подведомственной территорией

1.1. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Подпрограмма 1

Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» установлено, что развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы, финансируемыми за счет средств бюджетов муниципальных образований.

Аналогичные положения закреплены и в Законе Мурманской области от 29.06.2007 № 860-01-ЗМО "О муниципальной службе в Мурманской области", которым определены новые подходы к формированию кадрового состава муниципальной службы, введен конкурсный отбор на вакантные должности муниципальной службы и конкретизированы квалификационные требования к муниципальным служащим, обеспечивается участие независимых экспертов в аттестационной комиссии и в комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе.

Современные требования к муниципальной службе в целом и каждому муниципальному служащему в отдельности, предъявляемые государством и обществом, значительно возросли. В первую очередь это связано с тем, что в свете реализации Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления» перед муниципальной властью ставятся все более серьезные задачи, решение которых невозможно без эффективного, качественного муниципального управления. Однако оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих еще слабо увязана с тем, насколько качественно оказываются в муниципальном органе муниципальные услуги гражданам и организациям.

Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, реализация которого тесно взаимосвязана с задачей по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих.

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

Анализ состояния кадрового потенциала муниципальных служащих администрации города показывает следующее:

по состоянию на 01.11.2013 в администрации города должности муниципальной службы занимают 48 человек, из которых 14,58% – мужчины, 85,42% – женщины.

В общей численности муниципальных служащих 6,25% составляют лица в возрасте до 30 лет, 60,42% - в возрасте от 30 до 50 лет, 33,33% в возрасте старше 50 лет.

Высшее профессиональное образование имеют 89,58% муниципальных служащих, среднее профессиональное 10,42%.

По программам профессиональной подготовки в 2013 году 3 муниципальных служащих повысили свою квалификацию.

Профессиональная подготовка муниципальных служащих характеризуется достаточно высоким образовательным уровнем, большинство муниципальных служащих имеют высшее профессиональное образование и опыт управленческой работы, но изменения нормативной правовой базы на федеральном и областном уровне, передача полномочий на муниципальный уровень вызывает необходимость постоянной оптимизации профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей, ежегодного обучения муниципальных служащих.

В соответствии с действующим законодательством повышение квалификации муниципальных служащих должно осуществляться не реже одного раза в три года, то есть ежегодно на курсах повышения квалификации необходимо обучать 33,3% муниципальных служащих. Исходя из этого, на курсах повышения квалификации необходимо ежегодно обучать не менее 16 муниципальных служащих. Следовательно, повышение профессионального потенциала муниципальных служащих администрации города требует постоянного внимания и развития. В настоящее время органы местного самоуправления указанные положения законодательства практически не реализуют, так как не имеют финансовых средств на данные цели.

Значимой тенденцией выступает и общее снижение престижа муниципальной службы как вида профессиональной деятельности. Это связано с недостаточно высоким уровнем социальной и правовой защищенности муниципальных служащих, мотивации эффективного исполнения должностных обязанностей.

Проведенный анализ организации работы с кадровым составом муниципальных служащих в администрации города выявил необходимость организации системной работы по реализации законодательства о муниципальной службе, привлечения на муниципальную службу талантливых молодых специалистов, которое обеспечит преемственность поколений в системе муниципального управления, ротацию кадров в органах местного самоуправления, усиление конкуренции и конкурсных начал в процессе отбора, подготовки и карьерного роста муниципальных служащих.

Особое внимание необходимо уделить формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности.

Необходимость реализации Подпрограммы обусловлена современным состоянием муниципальной службы. А именно:

недостаточно используются механизмы назначения на вакантные должности из кадрового резерва и привлечения молодых специалистов;

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

недостаточная открытость муниципальной службы негативно влияет на общественное мнение и престиж службы;

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

Решение названных задач должно осуществляться посредством единой программы, которая позволит комплексно подойти к решению вопросов развития муниципальной службы, будет способствовать повышению эффективности кадровой политики, формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих им эффективно выполнять должностные обязанности, решению как указанных, так и иных проблем, возникающих в сфере муниципальной службы.

1.2. Основные цели и задачи Подпрограммы 1, целевые показатели (индикаторы) реализации

Цель Подпрограммы: создание условий для развития и совершенствования муниципальной службы на территории муниципального образования, повышение результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

1. Совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы.

Для решения данной задачи необходимо систематическое проведение анализа и мониторинга действующих муниципальных правовых актов, регламентирующих вопросы муниципальной службы на предмет соответствия их законодательству Российской Федерации, Мурманской области, что позволит определить состояние правового регулирования и правоприменительной практики в сфере муниципальной службы, а также разработка проектов нормативных правовых актов в связи с изменениями законодательства о муниципальной службе, применение на муниципальной службе антикоррупционного законодательства.

2. Внедрение эффективных технологий и современных методов работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих.

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.

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 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 рамках реализации данной задачи предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

- совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;
- формирование кадрового резерва муниципальной службы;

- разработка и внедрение эффективных механизмов ротации кадрового состава муниципальной службы;
- проведение аттестаций 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;
- проведение служебных расследований случаев нарушения норм служебного поведения (этики) муниципальных служащих.

Реализация указанной задачи направлена на обеспечение муниципальных служащих методическим материалом по актуальным вопросам, открытости, доступности и повышение престижа муниципальной службы.

3. Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих

На муниципальном уровне в условиях постоянно изменяющегося законодательства необходимо упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, которые должны быть закреплены 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:

- разработка единых требований к содержанию, структуре должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих;

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

- мониторинг применения должностных инструкций, оценка степени влияния должностной инструкции на обеспечение исполнения полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;

- упорядочение и конкретизация функций муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях по итогам мониторинга, а также с учетом изменений действующего законодательства

- внедрение в практику кадровой работы органов местного самоуправления правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность, при присвоении ему классного чина или при поощрении;

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

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.

4. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы

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

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 профессионального обучения муниципальных служащих.

В рамках реализации данной задачи предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

- анализ и обобщение информации по организации повышения квалификации муниципальных служащих;

- повышение квалификации муниципальных служащих: обучение на курсах повышения квалификации, участие в обучающих семинарах по вопросам муниципальной службы, в т.ч. в дистанционном режиме с использованием информационных технологий;

- повышение квалификации лиц, включенных в кадровый резерв;

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

- организация прохождения практики студентов высших учебных заведений в администрации города;

- определение потребности в обучении муниципальных служащих

5. Совершенствование и реализация механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе

Решение данной задачи предусматривает проведение мероприятий антикоррупционной направленности по реализации законодательства о муниципальной службе и о противодействии коррупции, по формированию у муниципальных служащих нравственных принципов честности и неподкупности, соблюдению установленных требований к служебному поведению, предотвращению или урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе.

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

- внедрение порядка организации проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях;

- 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;

- предоставление муниципальными служащими сведений о расходах, доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о расходах, доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов семьи (супруга(супруги) и несовершеннолетних детей);

- сбор, проверка и размещение на официальном сайте органов местного самоуправления сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих включенных в Перечень, в установленные законодательством сроки.

Подпрограмма «Развитие муниципальной службы в органах местного самоуправления города Полярные Зори с подведомственной территорией» рассчитана на 6 лет.

Сроки реализации Подпрограммы «Развитие муниципальной службы в органах местного самоуправления города Полярные Зори с подведомственной территорией» - 2015 – 2020 годы.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПОДПРОГРАММЫ 1,
осуществляемых без финансирования**

Программные мероприятия	Срок выполнения (квартал, год)	Цель выполнения программного мероприятия	Показатель результативности мероприятия	Исполнители программных мероприятий
Задача 1. Совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы				
1. Проведение анализа и мониторинга действующих муниципальных правовых актов, регламентирующих вопросы муниципальной службы на предмет соответствия их законодательству Российской Федерации, Мурманской области	в течение года	поддержание в актуальном состоянии правовой базы	проведение анализа и мониторинга не менее 1 в месяц	ОМСиК, правовой отдел
2. Разработка проектов нормативных правовых актов в связи с изменениями законодательства о муниципальной службе	в течение года	приведение МНПА в соответствие с законодательством	разработка проектов не менее 3 МНПА	ОМСиК, правовой отдел
Задача 2. Внедрение эффективных технологий и современных методов работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих				
1. Формирование кадрового резерва муниципальной службы	в течение года	своевременное и качественное замещение должностей муниципальной службы	формирование кадрового резерва – 1 ед.	ОМСиК
2. Проведение аттестаций и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих	в течение года	оценка профессиональной служебной деятельности муниципального служащего	проведение аттестационных комиссий - не менее 2 заседаний	ОМСиК
Задача 3. Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих				
1. Разработка единых требований к содержанию, структуре должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих	в течение года	упорядочение работы по кадровому обеспечению деятельности подразделений	разработка МНПА - 1 ед.	ОМСиК
2. Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями	в течение года	упорядочение работы по кадровому обеспечению деятельности подразделений	составление должностных инструкций не менее 3 шт.	ОМСиК
Задача 4. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы				
Организация прохождения практики студентов высших учебных заведений в администрации города	в течение года	содействие в подготовке кадров	подготовка кадров для муниципальной службы – не менее 2 чел.	ОМСиК
Задача 5. Совершенствование и реализация механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе				
1. Внедрение процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих	в течение года	принятие мер по выявлению, предупреждению, пресечению и расследованию коррупционных правонарушений	проведение служебных расследований - не менее 100%	ОМСиК

Программные мероприятия	Срок выполнения (квартал, год)	Цель выполнения программного мероприятия	Показатель результативности мероприятия	Исполнители программных мероприятий
2. Организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов	в течение года	рассмотрение вопросов, связанных с прохождением муниципальной службы	проведение комиссий - не менее 3 заседаний	ОМСиК
3. Предоставление муниципальными служащими сведений о расходах, доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о расходах, доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов семьи (супруга(супруги) и несовершеннолетних детей);	ежегодно не позднее 30 апреля	соблюдение положений Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"	предоставление сведений – 24 чел.	ОМСиК
4. Сбор, проверка и размещение на официальном сайте органов местного самоуправления сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих включенных в Перечень, в установленные законодательством сроки	ежегодно в течение 14 рабочих дней со дня истечения срока, установленного для их подачи	соблюдение положений Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"	размещение на официальном сайте органов местного самоуправления сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера в установленные сроки – 1 раз	ОМСиК

1.4. Обоснование ресурсного обеспечения Подпрограммы 1

Источниками финансирования подпрограммы являются средства местного бюджета муниципального образования город Полярные Зори с подведомственной территорией.

Для реализации настоящей подпрограммы возможно привлечение средств областного бюджета.

Объем и структура бюджетного финансирования подпрограммы подлежат ежегодному уточнению в соответствии с реальными возможностями бюджета муниципального образования и с учетом фактического выполнения программных мероприятий.

Расходование денежных средств будет производиться в соответствии с действующим законодательством.

Наименование	Всего, тыс. руб.	В том числе по годам реализации, тыс. руб.					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8
Всего по подпрограмме 1:	1530,0	225,0	225,0	270,0	270,0	270,0	270,0
в том числе за счет:							
средств бюджета муниципального образования город Полярные Зори	1530,0	225,0	225,0	270,0	270,0	270,0	270,0
средств областного бюджета							
средств федерального бюджета							
внебюджетных средств							

1.5. Механизм реализации Подпрограммы 1

Ответственным исполнителем подпрограммы является отдел муниципальной службы и кадров администрации города.

Механизм реализации Подпрограммы включает в себя следующие организационные элементы:

- формирование предложений по внесению изменений в программу;
- предоставление отчетов и планов (при необходимости) по реализации Подпрограммы управляющему делами для повышения качества управления и контроля за ходом реализации подпрограммы.

Ответственный исполнитель подпрограммы ежегодно готовит соответствующий отчет о ходе реализации подпрограммы и направляет его на согласование управляющему делами. Отчет представляется в соответствии с утвержденным Порядком.

Контроль за ходом исполнения Подпрограммы возлагается на управляющего делами администрации.

1.6. Оценка эффективности Подпрограммы 1, рисков ее реализации

Оценка эффективности муниципальной программы в течение реализации муниципальной программы проводится один раз в год по результатам работы за год.

Для оценки эффективности реализации муниципальной программы применяются целевые индикаторы цели, задач и мероприятий.

Оценка эффективности реализации муниципальной программы осуществляется на основе Методики оценки ее эффективности, утвержденной постановлением администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией.

Для выявления степени достижения запланированных результатов и намеченных целей фактически достигнутые результаты сопоставляются с их плановыми значениями.

Ответственные исполнители муниципальной программы в составе годового и итогового отчета о реализации муниципальной программы за отчетный год и за весь период реализации муниципальной программы (по окончании действия муниципальной программы) представляет на заседание Программного совета оценку эффективности реализации муниципальной программы.

Основной риск, связанный с реализацией подпрограммы, определяется внешними факторами:

- ограниченностью источников финансирования программных мероприятий. Данный риск может быть качественно оценен как высокий.

Также к рискам реализации подпрограммы, которыми может управлять ответственный исполнитель, уменьшая вероятность их возникновения, следует отнести следующие.

1. Организационные риски: риски неисполнения или ненадлежащего исполнения мероприятий подпрограммы отдельными ее участниками из-за низкой исполнительской дисциплины или слабой межведомственной координации.

Для минимизации риска будет осуществляться мониторинг реализации подпрограммы и её отдельных мероприятий. Данный риск может быть качественно оценен как умеренный.

2. Операционные риски, связанные с ошибками управления реализацией подпрограммы, в том числе отдельных ее исполнителей, неготовности организационной инфраструктуры к решению задач, поставленных подпрограммой, что может привести к нецелевому и/или неэффективному использованию бюджетных средств, невыполнению ряда мероприятий или задержке в их выполнении. Данный риск может быть качественно оценен как умеренный.

Подпрограмма 2: Взаимодействие органов местного самоуправления с населением муниципального образования

2.1. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Подпрограмма 2

Организация взаимодействия ОМСУ с местным сообществом открывает возможности:

- максимально эффективно реализовать интересы жителей муниципального образования, учитывая их мнение и точки зрения;
- обеспечить участие населения в принятии и реализации решений ОМСУ;
- своевременно и должным образом реагировать на изменения, происходящие в местном сообществе;
- развивать, сохранять и поддерживать местные культурные традиции;
- укреплять имидж ОМСУ;
- наладить обмен информацией о возможных путях и методах решения задач развития муниципального образования между ОМСУ и местным сообществом.

В современных социально-экономических условиях вопросы социально-ориентированным некоммерческим организациям муниципального образования продолжают оставаться актуальными.

Согласно изменениям в законодательстве Российской Федерации реализация полномочий

в сфере социальной защиты населения отнесена к компетенции органов государственной власти субъекта Российской Федерации. В соответствии со ст. 20 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» органы местного самоуправления вправе устанавливать за счет средств бюджета муниципального образования дополнительные меры социальной поддержки и социальной помощи для отдельных категорий граждан вне зависимости от наличия в федеральных законах положений, устанавливающих указанное право.

Администрация г. Полярные Зори, городской Совет депутатов, понимая значимость социальной проблемы, на протяжении ряда лет реализует право предоставлять дополнительные меры социальной поддержки социально-ориентированным некоммерческим организациям муниципального образования за счет средств бюджета муниципального образования.

Реализация Программы предполагает оказание дополнительных мер социальной поддержки социально-ориентированным некоммерческим организациям муниципального образования г. Полярные Зори на основе принципа адресности, что позволит наиболее эффективно расходовать бюджетные средства на указанные цели.

2.2. Основные цели и задачи Подпрограммы 2, целевые показатели (индикаторы) реализации

Основными целями подпрограммы является:

- развитие взаимодействия ОМСУ с местным сообществом.
- осуществление муниципальной социальной политики по поддержке социально-ориентированных некоммерческих организаций, не являющихся государственными (муниципальными) организациями в пределах финансовых средств муниципального и областного бюджетов.

Для достижения цели подпрограммой предусмотрено решение следующих задач:

- обеспечение эффективной работы по установлению коммуникации между ОМСУ и местным сообществом.
- обеспечение участия населения в принятии решений органами местного самоуправления.
- информирование жителей муниципального района о деятельности ОМСУ.
- предоставление мер поддержки деятельности социально-ориентированных некоммерческих организаций.

Перечень важнейших индикаторов и целевых показателей Подпрограммы 2 и их контрольные значения

N п/п	Цель, задачи и показатели (индикаторы)	Ед. изм.	Значение показателя (индикатора)							
			Отчетный год	Текущий год	Годы реализации программы					
					2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Цель: развитие взаимодействия ОМСУ с местным сообществом										
1.1	Задача 1: Обеспечение эффективной работы по установлению коммуникации между ОМСУ и местным сообществом									
1.1.1	Чествование должностных	чел.			14	10				
1.1.2	Проведение мероприятий в рамках всероссийских и международных праздников	шт.			12	не менее 3 в месяц				
1.1.3	Приемы населения руководителями ОМСУ	шт.			2	не менее одного раза в месяц				
1.2	Задача 2: Обеспечение участия населения в принятии решений органами местного самоуправления									
1.2.1	Проведение заседаний	шт.				не менее				

N п/п	Цель, задачи и показатели (индикаторы)	Ед. изм.	Значение показателя (индикатора)							
			Отчетный год	Текущий год	Годы реализации программы					
					2015	2016	2017	2018	2019	2020
	общественного совета					2х раз в год				
1.3	Задача 3: Информирование жителей муниципального образования о деятельности ОМСУ									
1.3.1	Взаимодействие с СМИ	кол-во встреч с представителями СМИ				4				
1.4	Задача 4: Предоставление мер поддержки деятельности социально-ориентированных некоммерческих организаций									
1.4.1.	Количество социально-ориентированных некоммерческих организаций, которым оказано содействие в их уставной деятельности	шт.				5				

**2.3. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПОДПРОГРАММЫ 2,
реализуемых за счет всех источников финансирования**

N п/п	Цель, задачи, программные мероприятия	Срок выполнения (квартал, год)	Источники финансирования	Объемы финансирования, тыс. руб.							Показатели (индикаторы) результативности выполнения программных мероприятий						Исполнители, перечень организаций, участвующих в реализации программных мероприятий	
				всего	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Наименование, ед. измерения	2015	2016	2017	2018	2019		2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Цель: развитие взаимодействия ОМСУ с местным сообществом																		
Основное мероприятие № 1 «Взаимодействие органов местного самоуправления с населением муниципального образования»																		
1	Задача 1: Обеспечение эффективной работы по установлению коммуникации между ОМСУ и местным сообществом																	
1.1	Чествование должностных лиц	в течение года	МБ	19,6	9,6	10,0					Чествование должностных лиц (чел.)	5	8					ОМСиК
1.2	Проведение мероприятий с совместным участием руководителей ОМСУ и Губернатора Мурманской области либо представителей Правительства Мурманской области	в течение года	МБ	10,0	0	10,0					Проведение мероприятий (кол-во мероприятий)		2					Структурные подразделения по направлению деятельности, управляющий делами
1.3	Участие руководителей ОМСУ в траурных мероприятиях	в течение года	МБ	10,0	5,0	5,0												Управляющий делами
1.4.	Участие руководителей ОМСУ в официальных поздравлениях организаций, учреждений, граждан с юбилейными и праздничными датами	в течение года	МБ	124,3	79,3	45,0					Участие в официальных поздравлениях организаций, учреждений, граждан с юбилейными и праздничными датами (кол-во мероприятий)	18	8					Управляющий делами
	Итого по задаче 1		МБ	163,9	93,9	70,0												
3.	Задача 3: Информирование жителей муниципального образования о деятельности ОМСУ																	

2.4. Мероприятия Подпрограммы 2, осуществляемые без финансирования

Программные мероприятия	Срок выполнения (квартал, год)	Цель выполнения программного мероприятия	Показатель результативности мероприятия	Исполнители программных мероприятий
Задача 1: Обеспечение эффективной работы по установлению коммуникации между ОМСУ и местным сообществом				
1. Проведение мероприятий в рамках всероссийских и международных праздников	в течение года	развитие взаимодействия ОМСУ с местным сообществом	количество мероприятий, не менее 3 в месяц	отдел культуры, отдел образования, ОФКиС и др.
2. Приемы населения руководителями ОМСУ	в течение года	развитие взаимодействия ОМСУ с местным сообществом	количество приемов, не менее одного раза в месяц	ОМСиК, Совет депутатов, КРК
3. Проведение заседаний Совета руководителей предприятий и организаций города Полярные Зори		развитие взаимодействия ОМСУ с местным сообществом	количество заседаний, не менее двух раз в год	Управляющий делами
Задача 2 Обеспечение участия населения в принятии решений органами местного самоуправления				
Участие представителей общественности в заседаниях Совета депутатов	при обращении представителей общественности	развитие взаимодействия ОМСУ с местным сообществом	кол-во человек, не менее одного представителя на заседании Совета	Совет депутатов
Размещение обзора устных и письменных обращений граждан к главе муниципального образования на официальном сайте ОМСУ	в течение года	развитие взаимодействия ОМСУ с местным сообществом	количество обзоров, не менее двух раз в год	ОМСиК
Проведение заседаний общественного совета при администрации города	в течение года	развитие взаимодействия ОМСУ с местным сообществом	количество заседаний, не менее двух раз в год	ОМСиК
Задача 3 Информирование жителей муниципального образования о деятельности ОМСУ				
Взаимодействие с СМИ	в течение года	развитие взаимодействия ОМСУ с местным сообществом	количество встреч с представителями СМИ, не менее 4 раз в год	ОМСУ

2.5. Обоснование ресурсного обеспечения Подпрограммы 2

Ресурсное обеспечение Подпрограммы предполагается осуществлять за счет средств местного бюджета в пределах утвержденных ассигнований. Кроме того, в случае принятия решения о выделении субсидий из федерального и областного бюджета будут привлечены средства субсидий, а также средств из иных, не запрещенных законодательством, источников.

В зависимости от обстоятельств, возникающих в процессе реализации Подпрограммы, возможно внесение изменений в программные мероприятия и перераспределение объемов финансирования между ними.

Расходование денежных средств будет производиться в соответствии с действующим законодательством.

Наименование	Всего, тыс. руб.	В том числе по годам реализации, тыс. руб.					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8
Всего по подпрограмме 2:	535,53	146,0	389,53				
в том числе за счет:							
средств бюджета муниципального образования город Полярные Зори	535,53	146,0	389,53				
средств областного бюджета							
средств федерального бюджета							
внебюджетных средств							

2.6. Механизм реализации Подпрограммы 2

Механизм реализации Подпрограммы включает в себя следующие организационные элементы:

- формирование предложений по внесению изменений в программу;
- предоставление отчетов и планов (при необходимости) по реализации Подпрограммы управляющему делами для повышения качества управления и контроля за ходом реализации подпрограммы.

Ответственный исполнитель подпрограммы ежегодно готовит соответствующий отчет о ходе реализации подпрограммы и направляет его на согласование управляющему делами. Отчет представляется в соответствии с утвержденным Порядком.

Контроль за ходом исполнения Подпрограммы возлагается на управляющего делами администрации.

2.7. Оценка эффективности Подпрограммы 2, рисков ее реализации

Реализация программных мероприятий создает реальные предпосылки для:

- укрепления пространства для взаимодействия ОМСУ города и местного сообщества;
- повышения активности участия местного сообщества в принятии и реализации решений органами местного самоуправления;

- систематизации работы ОМСУ с НКО, политическими партиями, организациями и религиозными объединениями;
- увеличения количества мероприятий, направленных на получение информации об интересах, потребностях, возможностях и ресурсах местного сообщества;
- увеличения числа жителей муниципального образования, принявших участие в мероприятиях, организованных и проведенных ОМСУ;
- повышения информированности населения о работе ОМСУ.

Оценка эффективности Программы в целом проводится ежегодно в соответствии с Методикой оценки эффективности реализации муниципальных программ, утвержденной постановлением администрации.

Основной риск, связанный с реализацией подпрограммы, определяется внешними факторами:

- ограниченностью источников финансирования программных мероприятий. Данный риск может быть качественно оценен как высокий.

Также к рискам реализации Подпрограммы, которыми может управлять ответственный исполнитель, уменьшая вероятность их возникновения, следует отнести следующие.

1. Организационные риски: риски неисполнения или ненадлежащего исполнения мероприятий подпрограммы отдельными ее участниками из-за низкой исполнительской дисциплины или слабой межведомственной координации.

Для минимизации риска будет осуществляться мониторинг реализации Подпрограммы и её отдельных мероприятий. Данный риск может быть качественно оценен как умеренный.

2. Операционные риски, связанные с ошибками управления реализацией Подпрограммы, в том числе отдельных ее исполнителей, неготовности организационной инфраструктуры к решению задач, поставленных Подпрограммой, что может привести к нецелевому и/или неэффективному использованию бюджетных средств, невыполнению ряда мероприятий или задержке в их выполнении. Данный риск может быть качественно оценен как умеренный.

Подпрограмма 3: Функционирование администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией

3.1. Характеристика проблемы

Администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией (далее – администрация), являясь субъектом бюджетного планирования, осуществляет полномочия исполнительной власти на территории муниципального образования в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

На основании Устава муниципального образования город Полярные Зори с подведомственной территорией Администрация наделена полномочиями по решению вопросов местного значения и исполнению государственных полномочий, в случае их передачи, закрепленной соответствующими федеральными законами и законами Мурманской области. Таким образом, целью данной программы является развитие системы местного самоуправления, создание оптимальных условий для повышения качества использования бюджетных средств, рост удовлетворенности населения деятельностью органов местного самоуправления.

3.3.Перечень мероприятий Подпрограммы « Функционирование администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией»

N п/п	Цель, задачи, программные мероприятия	Срок выполнения (квартал, год)	Источник и финансирования*	Объемы финансирования, тыс. руб.							Показатели (индикаторы) результативности выполнения программных мероприятий						Исполнители, перечень организаций, участвующих в реализации программных мероприятий**		
				всего	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Наименование, ед. измерения	2015	2016	2017	2018	2019		2020	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	9	10	11			12		13	
Цель: Обеспечение деятельности администрации г.Полярные Зори																			
Основное мероприятие № 1 : Функционирование администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией																			
Задача 1: Выполнение муниципальных услуг																			
1	Основное мероприятие: эффективное выполнение функций в сфере развития муниципального самоуправления		Местный бюджет	281 821,5	46 481,0	44 808,7	47 371,8	47 720,0	47 720,0	47 720,0	Своевременное и эффективное выполнение функций в сфере развития муниципального самоуправления и гражданского общества (да-1, нет-0)	1	1	1	1	1	1	Администрация города	
1.1.	Расходы на выплаты по оплате труда главе администрации города	в течение года	местный бюджет	14 700,3	2 487,5	2 367,8	2 367,8	2 492,4	2 492,4	2 492,4	Своевременное и эффективное выполнение полномочий главы (да-1, нет-0)	1	1	1	1	1	1	Администрация города	
1.2.	Расходы на выплаты по оплате труда работников органов местного самоуправления	в течение года	местный бюджет	256 860,8	42 344,0	40 987,6	43 382,3	43 382,3	43 382,3	43 382,3	Штатная численность (единицы)	78	78	78				Администрация города	
1.3.	Расходы на обеспечение функций работников органов местного самоуправления	в течение года	местный бюджет	10 260,4	1 649,5	1 453,3	1 621,7	1 845,3	1 845,3	1 845,3	Своевременное и эффективное обеспечение функций (да-1, нет-0)	1	1	1	1		1	1	Администрация города

N п/п	Цель, задачи, программные мероприятия	Срок выполнения (квартал, год)	Источник и финансирования*	Объемы финансирования, тыс. руб.							Показатели (индикаторы) результативности выполнения программных мероприятий						Исполнители, перечень организаций, участвующих в реализации программных мероприятий **	
				всего	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Наименование, ед. измерения	2015	2016	2017	2018	2019		2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	9	10	11			12		13
2.	Основное мероприятие: выполнение переданных полномочий органам местного самоуправления	в течение года	всего: в т.ч. ФБ ОБ МБ	13 891,3 4 042,9 9 626,9 221,5	4 580,0 1 274,2 3 194,3 111,5	4 683,9 1 342,2 3 231,7 110,0	4 627,4 1 426,5 3 200,9				Своевременное и эффективное выполнение переданных полномочий (да-1, нет-0)	1	1	1	1	1	1	Администрация города
2.1.	Субвенция на реализацию Закона Мурманской области «Об административных комиссиях»	в течение года	ОБ	1378,5	448,5	481,5	448,5				Кол-во составленных протоколов об адм нарушениях	613	500	500				Административная комиссия
2.2.	Субвенция на осуществление ОМСУ отдельных государственных полномочий Мурманской области по определению перечня должностных лиц, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных Законом Мурманской области «Об административных правонарушениях»	в течение года	ОБ	18,0	6,0	6,0	6,0				Количество должностных лиц, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях, (чел.)	16	16	16	16	16	16	Административная комиссия
2.3.	Субвенция на реализацию Закона Мурманской области «О комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав в Мурманской области»	в течение года	ОБ	2 643,0	881,0	881,0	881,0				штатная численность	2	2	2	2	2	2	КДН

N п/п	Цель, задачи, программные мероприятия	Срок выполнения (квартал, год)	Источник и финансирования*	Объемы финансирования, тыс. руб.							Показатели (индикаторы) результативности выполнения программных мероприятий							Исполнители, перечень организаций, участвующих в реализации программных мероприятий **
				всего	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Наименование, ед. измерения	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	9	10	11			12		13
2.4.	Субвенция на осуществление переданных органам государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с пунктом 1 статьи 4 Федерального закона "Об актах гражданского состояния" полномочий Российской Федерации на государственную регистрацию актов гражданского состояния	в течение года	ФБ МБ	4 042,9 121,5	1 274,20 61,5	1 342,2 60,0	1 426,5				штатная численность	2	2	2	2	2	2	ЗАГС
2.5	Переданные полномочия по осуществлению первичного воинского учета на территориях где отсутствуют военные комиссариаты.	в течение года	МБ	100,0	50,0	50,0					штатная численность	3	3	3	3	3	3	ВУС
2.6	Субвенция на реализацию ЗМО "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований со статусом городского округа и муниципального района отдельными государственными полномочиями по опеке и попечительству в отношении совершеннолетних граждан"	в течение года	ОБ	268,4	90,2	88,0	90,2				Количество совершеннолетних граждан, находящихся под опекой	19	19	19				Сектор опеки и попечительства
2.7	Субвенция на реализацию переданных полномочий согласно ЗМО "О наделении ОМСУ муниципальных образований со статусом городского округа и муниципального района отдельными государственными полномочиями по опеке и попечительству в отношении несовершеннолетних"	в течение года	ОБ	5 286,0	1 762,0	1 762,0	1762,0				Количество детей – сирот, находящихся по опекой	58	58	58				Сектор опеки и попечительства

3.4. Обоснование ресурсного обеспечения Подпрограммы

Ресурсное обеспечение Подпрограммы предполагается осуществлять за счет средств местного бюджета в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, а также за счет средств областного и федерального бюджетов.

Расходование денежных средств будет производиться в соответствии с действующим законодательством.

Наименование	Всего, тыс. руб.	В том числе по годам реализации, тыс. руб.					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3		4		5	
Всего по МП (подпрограмме):	305 041,9	58 737,8	51 144,9	51 999,2	47 720,0	47 720,0	47 720,0
в том числе за счет:							
средства Федерального бюджета	<u>6 253,7</u>	<u>3 485,0</u>	<u>1 342,2</u>	<u>1 426,5</u>			
средства областного бюджета	<u>10 592,9</u>	<u>4 160,3</u>	<u>3 231,7</u>	<u>3 200,9</u>			
средств бюджета муниципального образования город Полярные Зори	<u>288 195,3</u>	<u>51 092,5</u>	<u>46 571,0</u>	<u>47 371,8</u>	<u>47 720, 0</u>	<u>47 720,0</u>	<u>47 720, 0</u>
из них:							
функционирование высшего должностного лица органа местного самоуправления	14 700,3	2 487,5	2 367,8	2 367,8	2 492,4	2 492,4	2 492,4
функционирование исполнительных органов местных администраций	267 121,2	43 993,5	42440,9	45 004,0	45 227,6	45 227,6	45 227,6
Мероприятия по созданию МФЦ МБ	6 152,3	4 500,0	1 652,3				

3.5. Механизм реализации Подпрограммы

Механизм реализации Подпрограммы включает в себя следующие организационные элементы:

- формирование предложений по внесению изменений в программу;
- предоставление отчетов и планов (при необходимости) по реализации Подпрограммы управляющему делами для повышения качества управления и контроля за ходом реализации подпрограммы.

Отдел бухгалтерского учета и отчетности является ответственным исполнителем Подпрограммы №3.

Отдел бухгалтерского учета и отчетности ежегодно готовит годовой отчет о ходе реализации подпрограммы. Отчет должен быть согласован с финансовым отделом и управляющим делами администрации города, курирующим вопросы, предлагаемые Подпрограммой к решению.

К годовому отчету в обязательном порядке должен быть приложен доклад, содержащий следующую информацию:

- о результатах реализации Подпрограммы за год;
- об эффективности использования финансовых средств за год;
- о выполнении программных мероприятий, предусмотренных на данный период реализации Подпрограммы;

- о причинах невыполнения (при наличии) и несвоевременного выполнения мероприятий и мерах, принимаемых по устранению выявленных отклонений при реализации Подпрограммы;
- о достигнутом уровне целевых (плановых) показателей;
- предложения о продолжении либо о прекращении дальнейшей реализации Подпрограммы.

Разработка итогового отчета осуществляется в соответствии с требованиями к годовому отчету. Контроль за ходом исполнения Подпрограммы возлагается на начальника ОБУ-иО.

3.6. Оценка эффективности Подпрограммы, рисков ее реализации

Оценка эффективности Программы проводится ежегодно в соответствии с Методикой оценки эффективности реализации муниципальных программ, утвержденной постановлением администрации.

На реализацию Подпрограммы могут повлиять внешние риски, а именно: изменение федерального, областного и муниципального законодательства.

К внешним рискам также следует отнести увеличение цен, сокращение бюджетного финансирования.

Механизм минимизации рисков – оперативное реагирование на изменение законодательства, своевременная корректировка распределения средств.

К рискам реализации Подпрограммы, которыми может управлять ответственный исполнитель, уменьшая вероятность их возникновения, следует отнести следующие.

1. Организационные риски: риски неисполнения или ненадлежащего исполнения мероприятий подпрограммы отдельными ее участниками из-за низкой исполнительской дисциплины или слабой межведомственной координации.

Для минимизации риска будет осуществляться мониторинг реализации Подпрограммы и её отдельных мероприятий. Данный риск может быть качественно оценен, как умеренный.

2. Операционные риски, связанные с ошибками управления реализацией Подпрограммы, в том числе отдельных ее исполнителей, неготовности организационной инфраструктуры к решению задач, поставленных Подпрограммой, что может привести к нецелевому и/или неэффективному использованию бюджетных средств, невыполнению ряда мероприятий или задержке в их выполнении. Данный риск может быть качественно оценен, как умеренный.