|  |
| --- |
| C:\Users\Администрация\Desktop\gerb_official.jpgАдминистрация городского округа город ШахуньяНижегородской областиП О С Т А Н О В Л Е Н И Е |

от 22 октября 2019 года № 1175

**О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области от 18 ноября 2016 года № 1334 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском округе город Шахунья Нижегородской области на 2017 - 2018 годы»**

В соответствии с постановлением администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области от 17 июня 2014 года № 537 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ в городском округе город Шахунья Нижегородской области» администрация городского округа город Шахунья Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. В постановление администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области от 18 ноября 2016 года № 1334 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском округе город Шахунья Нижегородской области на 2017 - 2018 годы» внести изменения, изложив программу в новой редакции, согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Начальнику общего отдела администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области.
3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания.
4. Со дня вступления в силу настоящего постановления, признать утратившим силу постановление администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области от 7 декабря 2017 года № 1564 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области от 18 ноября 2016 года № 1334 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском округе город Шахунья Нижегородской области на 2017 - 2018 годы».
5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава местного самоуправления

городского округа город Шахунья Р.В.Кошелев

Приложение

к постановлению администрации

городского округа город Шахунья

от 22.10.2019 г. № 1175

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ
 ГОРОД ШАХУНЬЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городском округе город Шахунья Нижегородской области» (далее-Программа) |
| Муниципальный заказчик-координатор Программы | Администрация городского округа город Шахунья Нижегородской области (далее-администрация) |
| Разработчик Программы | Отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области |
| Исполнители Программы | Отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области, соисполнитель - сектор по бухгалтерскому учету и отчетности администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области, юридический отдел администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области; соисполнитель – сектор по бухгалтерскому учету и отчетности администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области |
| Цель Программы | Развитие и совершенствование муниципальной службы городского округа город Шахунья Нижегородской области посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования условий труда и системы непрерывного обучения муниципальных служащих, обеспечение социальных гарантий после увольнения с муниципальной службы. |
| Задачи Программы | - совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;- совершенствование условий труда муниципальных служащих;- повышение эффективности подготовки и дополнительного профессионального образования; развитие системы профессионального и личностного роста муниципальных служащих;- повышение эффективности работы с кадровым резервом и резервом управленческих кадров; обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе;- проведение аттестации и квалификационных экзаменов на присвоение классных чинов муниципальным служащим в установленные действующим законодательством сроки;- внедрение эффективных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности, расширение кадрового потенциала;- обеспечение своевременной выплаты пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим муниципальные должности и должности муниципальной службы. |
| Сроки реализации Программы | 2019-2021 годы |
| Объемы бюджетных ассигнований за счет средств бюджета городского округа город Шахунья | 2019 год – 5 785,0 (тыс. руб.)2020 год – 5 825,0 (тыс. руб.)2021 год – 5 825,0 (тыс. руб.) |
| Индикаторы достижения цели и показатели непосредственных результатов | Количество муниципальных служащих, прошедших аттестацию 2019 – 11 чел.2020 – 11 чел.2020 – 11 чел.Количество человек, состоящих в кадровом резерве2019 - 25 чел.2020 – 28 чел.2020 – 31 чел.Количество человек, состоящих в резерве управленческих кадров2019 - 9 чел.2020 – 11 чел.2021 – 15 чел.Количество муниципальных служащих, предоставивших справки о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера2019 год – 100%2020 год – 100%2021 год – 100%Количество лиц, вышедших на пенсию и получающих пенсию за выслугу лет2019 год – 63 чел.2020 год – 70 чел.2021 год – 75 чел. |

1. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ПРОБЛЕМЫ, РЕШЕНИЕ КОТОРОЙ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПУТЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Одним из основных условий последовательного развития муниципальной службы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава, реализация которого тесно взаимосвязана с задачей по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих.

По состоянию на 1 сентября 2018 года в администрации штатная численность муниципальных служащих составляет 26 штатных единицы, фактически замещают должности муниципальной службы 26 человек.

Показатель текучести кадров находится на среднем уровне исходя из анализа последних 3 лет.

При назначении на должности муниципальной службы крайне редко используется кадровый резерв. За 3 предыдущих года на вакантные должности муниципальной службы из кадрового резерва назначены 2 человека (6,4%), конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы не проводилось. В целях формирования качественного кадрового состава, своевременного замещения вакантных должностей на муниципальной службе кадровый резерв должен стать одним из основных источников пополнения кадров в администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области. За аналогичный период не был использован резерв управленческих кадров (0 % назначений).

Улучшение условий труда муниципальных служащих играет большую роль в системе стимулирования и мотивации муниципальных служащих к эффективному достижению качественных результатов профессиональной служебной деятельности. Так, специальная оценка условий труда проводилась только 1 августа 2014 года для 7 рабочих мест муниципальных служащих.

Диспансеризация муниципальных служащих проводилась только в июле 2014 года, хотя в соответствии с действующим законодательством, она должна проводиться ежегодно. Из года в год растет количество выданных муниципальным служащим листков нетрудоспособности: 2016 год – 27, 2017 год – 29, 2018 год – 26. Ежегодное проведение диспансеризации позволит выявлять заболевания на более ранней стадии.

Приведенные данные свидетельствуют о наличии следующих негативных тенденций:

- показатель текучести кадров;

- низкий процент обученных по программам переподготовки;

- недостаточное использование в работе кадрового резерва как основного источника обновления и пополнения кадрового состава муниципальной службы, следовательно, низкий процент граждан, назначаемых из кадрового резерва муниципальной службы, отсутствие назначений из резерва управленческих кадров;

- низкий процент лиц, назначаемых для замещения вакантных должностей муниципальной службы по результатам конкурса;

- несвоевременное исполнение нормативных актов, регулирующих организацию условий труда муниципальных служащих.

Все перечисленные проблемы взаимосвязаны и не могут быть решены по отдельности.

С целью улучшения профессионально-квалификационного состава, уменьшения текучести и старения кадров необходимо использовать современные кадровые технологии, осуществлять постоянный мониторинг кадрового потенциала на муниципальной службе, активизировать процессы обновления кадров, внедрять систему перспективного резерва, улучшать условия труда муниципальных служащих.

После увольнения с муниципальной службы, в соответствии с законодательством, бывшие работники также заслуживают внимания. Закон Нижегородской области от 24 июня 2003 года № 48-З «О пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим государственные должности Нижегородской области и должности государственной гражданской службы Нижегородской области, и пенсии за умершего (погибшего) родителя, замещавшего государственную должность Нижегородской области либо должность государственной гражданской службы Нижегородской области» устанавливает основания возникновения права на пенсию за выслугу лет, порядок ее назначения и выплаты. Пенсия за выслугу лет является дополнительной мерой социальной поддержки для муниципальных служащих, вышедших на пенсию.

Учитывая вышеизложенное, развитие муниципальной службы должно осуществляться в соответствии с единой Программой, которая позволила бы подойти к решению проблем комплексно, обеспечить последовательность и системность реализации мероприятий по развитию муниципальной службы.

Последовательная реализация Программы позволит создать действенную систему муниципальной службы, сформировать высококвалифицированный состав муниципальных служащих, обеспечить эффективность муниципальной службы и результативность деятельности администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ,

СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Основной целью Программы является развитие и совершенствование муниципальной службы городского округа город Шахунья Нижегородской области посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования условий труда и системы непрерывного обучения муниципальных служащих.

Для достижения цели необходимо решать следующие задачи:

1. совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;

2) совершенствование условий труда муниципальных служащих;

3) повышение эффективности подготовки и дополнительного профессионального образования; развитие системы профессионального и личностного роста муниципальных служащих;

4) повышение эффективности работы с кадровым резервом и резервом управленческих кадров; обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе;

5) проведение аттестации и квалификационных экзаменов на присвоение классных чинов муниципальным служащим в установленные действующим законодательством сроки;

6) внедрение эффективных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности, расширение кадрового потенциала.

7) обеспечение своевременности выплаты пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим муниципальные должности и должности муниципальной службы.

Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей эффективности Программы. Целевые индикаторы указаны в пункте 4 настоящей Программы.

Действие Программы предусмотрено на 2019 – 2021 годы. Сроки выполнения отдельных мероприятий осуществляются в соответствии с графиками и планами данных мероприятий. Программа реализуется в три этапа (по годам).

3. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименованиемероприятия | Категория расходов (кап. вложения, НИОКР и прочие расходы) | Сроки выполнения | Исполнителимероприятий | Объем финансирования (по годам за счет средств городского бюджета)(тыс. руб.) |
| 2019 | 2020 | 2021 | всего |
| Цель муниципальной программы - развитие и совершенствование муниципальной службы городского округа город Шахунья Нижегородской области посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования условий труда и системы непрерывного обучения муниципальных служащих. |
| Задача 1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы. |
| 1.1. | Дальнейшая разработка нормативных правовых актов, регулирующих вопросы прохождения муниципальной службы, внесение изменений и дополнений в действующие правовые акты с учетом изменения федерального законодательства и областного законодательства |  | постоянно | Юридический отдел администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области, отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Задача 2. Совершенствование условий труда муниципальных служащих |
| 2.1. | Организация проведения специальной оценки рабочих мест муниципальных служащих |  | 2019 | отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 25,0 | 25,0 | 25,0 | 75,0 |
| 2.2. | Организация проведения диспансеризации муниципальных служащих в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.12.2009 № 984н |  | ежегодно | отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Задача 3. Повышение эффективности подготовки и дополнительного профессионального образования; развитие системы профессионального и личностного роста муниципальных служащих |
| 3.1. | Проведение мониторинга по изучению потребности получения новых знаний, умений и навыков муниципальными служащими |  | ежегодно | Отдел кадровой и архивной работы городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3.2. | Организация обучения муниципальных служащих по программам дополнительного профессионального образования (профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации) |  | ежегодно | отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 60,0 | 0 | 0 | 60,0 |
| 3.3. | Проведение обучающих семинаров по вопросам противодействия коррупции, представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих и членов их семей, по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих |  | ежегодно | Отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Задача 4. Повышение эффективности работы с кадровым резервом и резервом управленческих кадров; обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе |
| 4.1. | Проведение конкурсов на включение в резерв управленческих кадров, кадровый резерв |  | ежегодно | Отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4.2. | Проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы |  | По мере необходимости | Отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4.3. | Приглашение независимых экспертов в составы конкурсных комиссий |  | по мере необходимости | Отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4.4. | Публикация объявлений о проведении кадровых конкурсов на официальном сайте администрации и в газете «Знамя труда» |  | постоянно | Отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4.5. | Организация ознакомительной, производственной, преддипломной практики студентов вузов в целях формирования кадрового резерва молодых специалистов |  | по мере необходимости | Структурные подразделения администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Задача 5. Проведение аттестации и квалификационных экзаменов на присвоение классных чинов муниципальным служащим в установленные действующим законодательством сроки. |
| 5.1. | Оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих посредством проведения аттестации |  | в соответствии с графиком проведения аттестации | Аттестационная комиссия администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5.2. | Организация проведения квалификационных экзаменов муниципальных служащих |  | по мере необходимости | Аттестационная комиссия администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Задача 6. Внедрение эффективных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности, расширение кадрового потенциала. |
| 6.1. | Улучшение кадрового состава муниципальных служащих путем:- должностного роста муниципальных служащих на основе их профессиональных заслуг и деловых качеств;- учета длительного, безупречного и эффективного исполнения муниципальным служащим должностных обязанностей при назначении его на вышестоящую должность |  | постоянно | Отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6.2. | Поддержание реестра муниципальных служащих в актуальном состоянии |  | постоянно | Отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6.3. | Формирование системы материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих к эффективному достижению качественных конечных результатов профессиональной служебной деятельности |  | постоянно | Отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6.4. | Контроль за своевременной сдачей муниципальными служащими сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера |  | постоянно | Отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6.5. | Организация проверки достоверности и полноты сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих и членов их семей |  | постоянно | Отдел кадровой и архивной работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Задача 7. Обеспечение своевременности выплаты пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим муниципальные должности и должности муниципальной службы |
| 7.1. | Выплата пенсии за выслугу лет |  | ежемесячно | Сектор по бухгалтерскому учету и отчетности администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области | 5 700,0 | 5 800,0 | 5 800,0 | 17 300,0 |

4. ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Наименование показателя | 2017 (отчет) | 2018 (оценка) | 2019(план) | 2020(план) | 2021(план) |
| 1. | Количество муниципальных служащих, подлежащих аттестации/прошедших аттестацию в отчетном году | 0 | 12 чел./12 чел. | 11 чел./11 чел. | 11 чел./11 чел. | 11 чел./11 чел. |
| 2. | Количество человек, состоящих в кадровом резерве молодых специалистов | 0 | 0 | 3 чел. | 6 чел. | 8 чел. |
| 3. | Количество человек, состоящих в кадровом резерве | 35 чел. | 22 чел. | 25 чел. | 28 чел. | 31 чел. |
| 4. | Количество человек, состоящих в резерве управленческих кадров | 6 чел. | 6 чел. | 9 чел. | 11 чел. | 15 чел. |
| 5. | Количество муниципальных служащих, предоставивших справки о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100% |
| 6. | Количество лиц, получающих пенсию за выслугу лет | 47 чел. | 58 чел. | 63 чел. | 70 чел. | 75 чел. |

5. Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы за счет средств бюджета городского округа город Шахунья Нижегородской области

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Статус  | Подпрограмма муниципальной программы  | заказчик-координатор, соисполнители  | Расходы (тыс. руб.), годы |
|  |  | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6 |
| Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городском округе город Шахунья Нижегородской области» |  | всего  | 5 785,0 | 5 825,0 | 5 825,0 |
|  | исполнитель  | 85,0 | 25,0 | 25,0 |
|  | соисполнитель | 5 700,0 | 5 800,0 | 5 800,0 |
| Задача 1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы |  | всего  | 0 | 0 | 0 |
|  | исполнитель  | 0 | 0 | 0 |
|  | соисполнитель | 0 | 0 | 0 |
| Задача 2. Совершенствование условий труда муниципальных служащих  |  | всего  | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
|  | исполнитель  | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
|  | соисполнитель | 0 | 0 | 0 |
| Задача 3. Повышение эффективности подготовки и дополнительного профессионального образования |  | всего  | 60,0 | 0 | 0 |
|  | исполнитель  | 60,0 | 0 | 0 |
|  | соисполнитель | 0 | 0 | 0 |
| Задача 4. Повышение эффективности работы с кадровым резервом и резервом управленческих кадров; обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе |  | всего  | 0 | 0 | 0 |
|  | исполнитель  | 0 | 0 | 0 |
|  | соисполнитель | 0 | 0 | 0 |
| Задача 5. Проведение аттестации и квалификационных экзаменов на присвоение классных чинов муниципальным служащим в установленные действующим законодательством сроки |  | всего  | 0 | 0 | 0 |
|  | исполнитель  | 0 | 0 | 0 |
|  | соисполнитель | 0 | 0 | 0 |
| Задача 6. Внедрение эффективных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности, расширение кадрового потенциала |  | всего  | 0 | 0 | 0 |
|  | исполнитель  | 0 | 0 | 0 |
|  | соисполнитель | 0 | 0 | 0 |
| Задача 7. Обеспечение своевременности выплаты пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим муниципальные должности и должности муниципальной службы |  | всего  | 5 700,0 | 5 800,0 | 5 800,0 |
|  | исполнитель  | 0 | 0 | 0 |
|  | соисполнитель | 5 700,0 | 5 800,0 | 5 800,0 |

6. ПРОГНОЗНАЯ ОЦЕНКА РАСХОДОВ НА РЕАЛИЗАЦИЮ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Статус | Наименование программы | Ответственный исполнитель, соисполнители | Оценка расходов (тыс. руб.), годы |
| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Муниципальная программа | «Развитие муниципальной службы в городском округе город Шахунья Нижегородской области» | Всего(1)+(2)+(3)+(4)+(5)+(6) | 5 645,0 | 5 785,0 | 5 825,0 | 5 825,0 |
| (1) Расходы бюджета городского округа город Шахунья Нижегородской области | 5 645,0 | 5 785,0 | 5 825,0 | 5 825,0 |
| (2) Расходы областного бюджета Нижегородской области | 0 | 0 | 0 |  |
| (3) Расходы государственных внебюджетных фондов РФ | 0 | 0 | 0 |  |
| (4) Расходы территориальных государственных внебюджетных фондов | 0 | 0 | 0 |  |
| (5) Федеральный бюджет | 0 | 0 | 0 |  |
| (6) Юридические лица | 0 | 0 | 0 |  |
| (7) Прочие источники (средства предприятий, собственные средства населения) | 0 | 0 | 0 |  |

7. АНАЛИЗ РИСКОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Существует риск неполного финансирования Программы из бюджета городского округа город Шахунья Нижегородской области, что может повлечь снижение количества реализованных мероприятий.

8. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Эффективность реализации Программы оценивается на основании сопоставления фактически достигнутых значений целевых индикаторов с их плановыми значениями с учетом уровня финансирования.

Оценка эффективности осуществляется следующим путем:

1). Оценивается степень достижения каждого индикатора по формуле:

Значение индикатора

факт

Достижение индикатора = ------------------------

Значение индикатора x 100%

план

(утвержденное Программой)

2). Рассчитывается степень достижения индикаторов в среднем по Программе:

 Достижение + Достижение + ...

 Степень достижения = -------------------------------------

 Количество индикаторов x 100%

3). Рассчитывается уровень финансирования Программы по формуле:

 Фактическое финансирование

 Уровень финансирования = --------------------------

 Плановое финансирование x 100%

 (утвержденное Программой)

4). На основании проведенных расчетов могут быть сделаны следующие выводы об эффективности реализации программы:

- Программа реализуется эффективно, если степень достижения индикаторов Программы >= уровню финансирования;

- Программа реализуется неэффективно, если степень достижения индикаторов < уровня финансирования.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_