 **АДМИНИСТРАЦИЯ СОСЬВИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 19.08.2013 г. № 693

р.п. Сосьва

 ***Об утверждении муниципальной программы***

***«Развитие муниципальной службы Сосьвинского городского округа»***

 ***на 2014 - 2016 годы***

В соответствии со статьей 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 18 Закона Свердловской области от 29.10.2007 № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области», в целях развития и совершенствования муниципальной службы в Сосьвинском городском округе, руководствуясь ст.ст. 30.1, 45 Устава Сосьвинского городского округа, администрация Сосьвинского городского округа

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы Сосьвинского городского округа» на 2014 - 2016 годы (прилагается).
2. Настоящее постановление опубликовать в приложении к информационной общественно-политической газете «Новая плюс Серов ТВ» - «Муниципальный вестник» и разместить на официальном сайте Сосьвинского городского округа в сети «Интернет».

3. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации

Сосьвинского городского округа А.В. Козяев

Утверждена

 постановлением администрации

 Сосьвинского городского округа

 от 19.08.2013 г. № 693

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СОСЬВИНСКОМ ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ» НА 2014 - 2016 ГОДЫ

**РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СОСЬВИНСКОМ ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ» НА 2014 - 2016 ГОДЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы  | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы Сосьвинского городского округа» на 2014 - 2016 годы |
| Основание для разработкиПрограммы  | Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Закон Свердловской области от 29.10.2007 № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»  |
| Заказчик Программы | Администрация Сосьвинского городского округа |
| Разработчик Программы | Отдел правовой, кадровой работы администрации Сосьвинского городского округа |
| Исполнители Программы | -Администрация Сосьвинского городского округа;-Дума Сосьвинского городского округа (по согласованию);- Контрольный орган Сосьвинского городского округа (по согласованию). |
| Цель Программы | Повышение эффективности и результативности муниципальной службы, формирование высококвалифицированного кадрового состава, обеспечивающего эффективность муниципального управления, развитие организационного, информационного и финансового обеспечения муниципальной службы в органах местного самоуправления Сосьвинского городского округа  |
| Задачи Программы | 1. Совершенствование организации муниципальной службы. 2. Совершенствование кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы. 3. Профессиональное развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления. 4. Совершенствование работы по формированию кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы. 5. Внедрение антикоррупционных механизмов в систему кадровой работы.  |
| Сроки реализации Программы | - 2014 - 2016 годы  |
| Объемы и источники финансирования Программы | Общий объем финансирования Программы составляет 945 000 рублей за счет средств местного бюджета  |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | 1. Приведение нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы и кадровой политики в соответствие с федеральным законодательством и законодательством Свердловской области. 2. Повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальной службы.3. Последовательная разработка и внедрение инновационных кадровых технологий на муниципальной службе. 4. Создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих. 5. Внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации муниципальных служащих. 6. Совершенствование порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы на основе конкурса, обеспечивающего равный доступ граждан к муниципальной службе. 7. Разработка и применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне. 8. Предупреждение коррупции, выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе.  |
| Контроль за ходом реализации Программы | Контроль за ходом реализации мероприятий Программы осуществляет глава администрации Сосьвинского городского округа |

**Раздел 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМЫ И ОБОСНОВАНИЕ ЕЕ РЕШЕНИЯ ПРОГРАММНЫМ МЕТОДОМ**

В соответствии с федеральным законодательством развитие муниципальной службы является приоритетным направлением государственной политики в сфере местного самоуправления. Согласно Федеральному закону от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» развитие муниципальной службы обеспечивается, в том числе и программами развития муниципальной службы. Институт муниципальной службы является одним из важнейших элементов в организации местного самоуправления и решении вопросов местного значения.

На территории Сосьвинского городского округа сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

В настоящее время развитие системы муниципальной службы в округе должно стать этапом практического применения установленных действующим законодательством принципов функционирования муниципальной службы в Свердловской области, обеспечения исполнения законов, регулирующих отношения в сфере муниципальной службы.

Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, которое тесно взаимосвязано с решением задачи по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих. На 1 июля 2013 года общая численность муниципальных служащих в Сосьвинском городском округе составляла 62 человека.

Из общего числа муниципальных служащих высшее образование имеют 50 человек (80,6%), среднее профессиональное - 10 человек (16,1%); среднее образование - 2 человек (3,2%).

Несмотря на высокий образовательный уровень муниципальных служащих органов местного самоуправления, качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы. Значительное число муниципальных служащих имеют образование, не соответствующее направлению деятельности, хотя сегодня существует потребность в служащих, имеющих знания и навыки по муниципальному управлению.

Администрацией Сосьвинского городского округа принимаются меры по повышению профессионального уровня муниципальных служащих. В 2011 году повышение квалификации по специализированным образовательным программам прошли 5 муниципальных служащих (8,1% от общей численности), в 2012 году - 1 муниципальный служащий (1,6%), в первом полугодии 2013 года – 6 муниципальных служащих (9,7%). В 2012 году получили высшее образование 2 муниципальных служащих (3,2%).

Несмотря на достигнутые показатели, дальнейшее развитие системы профессионального развития муниципальных служащих продолжает оставаться одним из приоритетных направлений кадровой работы на муниципальной службе. Подготовка кадров для органов местного самоуправления становится одним из инструментов повышения эффективности и результативности муниципального управления.

В настоящее время формирование квалифицированного кадрового состава муниципальных служащих должно стать основным направлением развития муниципальной службы в Сосьвинском городском округе.

Особое внимание должно придаваться формированию, в том числе и на конкурсной основе, кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы. Кадровый резерв должен обеспечить непрерывность, преемственность и эффективность деятельности органов местного самоуправления муниципального образования, стимулировать профессионализм муниципальных служащих, оперативность и своевременность замещения вакантных должностей муниципальной службы.

В современных условиях развитие системы местного самоуправления и муниципальной службы как его неотъемлемой составляющей осуществляется на основе комплексного подхода. Он подразумевает не только повышение образовательного и профессионального уровня муниципальных служащих, но и совершенствование процедуры аттестации муниципальных служащих, системы мероприятий по проведению конкурсных процедур при приеме на муниципальную службу, формированию резерва кадров, внедрению системы нематериального стимулирования, направленной на повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы на рынке труда, а также активное внедрение информационных технологий и автоматизацию кадровых процедур.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. На современном этапе коррупция выступает основным препятствием для политического, экономического развития, приводит к серьезным сдвигам в сознании граждан, которые все больше и больше утрачивают доверие к власти, в том числе и на местном уровне. Борьба с коррупцией должна вестись комплексно и системно. При этом первоочередными мерами в этой сфере могут стать повышение эффективности взаимодействия органов местного самоуправления и гражданского общества, прозрачности деятельности органов местного самоуправления. Особое внимание необходимо уделить формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности.

Предусмотренные программой мероприятия создают условия для оптимизации усилий и ресурсов органов местного самоуправления с целью их рационального и эффективного использования.

Решение проблемы программно-целевым методом позволит наилучшим способом скоординировать деятельность исполнителей Программы и создаст условия для развития муниципальной службы, а также повышения эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы, результативности, роли и престижа муниципальной службы.

**Раздел 3. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ И ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  | Наименование мероприятия | Срок реализации | Исполнители | Объемы финансирования  (рублей) |
| 2014 | 2015 | 2016 | Всего |
|  |  Задача № 1. «СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ»  |
| 1. | 1. Разработка и совершенствование муниципальной нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы  | 2014-2016 годы | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО(отдел правовой, кадровой работы)  | - | - | - | - |
| 2. | 2. Внесение изменений в действующие муниципальные правовые акты по вопросам муниципальной службы в связи с изменением законодательства, а также условий и практики их применения  | 2014-2016 годы  | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) |  -  |  -  |  -  |  -  |
| 3. | 3. Совершенствование должностных инструкций муниципальных служащих в части конкретизации квалификационных требований, обязанностей, прав, перечня решений, показателей эффективности и результативности, в том числе на основании внедряемых административных регламентов исполнения муниципальных функций (предоставления муниципальных услуг)  | 2014-2016 годы | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию),Структурные подразделения администрации СГО | - | - | - | - |
| №  | Наименование мероприятия | Срок реализации | Исполнители | Объемы финансирования  (рублей) |
| 2014 | 2015 | 2016 | Всего |
| 4. | 4. Проведение мониторинга численности муниципальных служащих, профессионального уровня кадрового состава органов местного самоуправления, выработка предложений по совершенствованию организационной структуры органов местного самоуправления, численности персонала, кадрового потенциала муниципальных служащих  | 2014 - 2016 годы  | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) |  -  |  -  |  -  |  -  |
|  | Ожидаемые результаты: совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы, повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы  |
|  | Задача № 2. «СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРИМЕНЯЕМЫХ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ» |
| 5. | 1. Организация поступления на муниципальную службу на конкурсной основе, проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы  | 2014 - 2016 годы  | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) |  -  |  -  |  -  |  -  |
| 6. | 2. Проведение аттестации муниципальных служащих исовершенствование аттестационных процедур  | 2014 - 2016 годы | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) |  -  |  -  |  -  |  -  |
| №  | Наименование мероприятия | Срок реализации | Исполнители | Объемы финансирования  (рублей) |
| 2014 | 2015 | 2015 | Всего |
| 7. | 3. Присвоение классных чинов муниципальным служащим  | 2014 - 2016 годы | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) |  -  |  -  |  -  |  -  |
| 8. | 4. Ведение Реестра муниципальных служащих, замещающих должностимуниципальной службы в органах местного самоуправления СГО  | 2014 - 2016 годы | Отдел правовой, кадровой работы | - | - | - | - |
|  | Ожидаемые результаты: повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальной службы, внедрение и совершенствование механизмов проведенияаттестации муниципальных служащих, совершенствование порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы на основе конкурса, обеспечивающего равный доступ граждан к муниципальной службе, разработка и применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне  |
|  |  Задача № 3. «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ» |
| 9. | 1. Мониторинг состояния кадрового состава муниципальных служащих органов местного самоуправления Сосьвинского городского округа   | ежегодно до 1 февраля  | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) |  -  |  -  |  -  |  -  |
| №  | Наименование мероприятия | Срок реализации | Исполнители | Объемы финансирования (рублей) |
| 2014 | 2015 | 2015 | Всего |
| 10. | 2. Определение потребности в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальных служащих органов местного самоуправления Сосьвинского городского округа  | ежегодно до 31 марта  | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) | - | - | - | - |
| 11. | 3. Организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих:  | ежегодно | 334 000 | 306 000 | 305 000 | 945 000 |
| 12. | 3.1. Курсы повышения квалификации | 312 000 | 283 000 | 281 000 | 876 000 |
| 13. | 1. Дума СГО
 |  | Дума СГО (по согласованию) | 14 000 | 30 000 | 31 000 | 75 000 |
| 14. | 1. Администрация СГО
 |  | Отдел правовой, кадровой работы | 298 000 | 253 000 | 250 000 | 801 000 |
| 15. | 3.2. Семинары, конференции, тренинги, круглые столы, форумы, стажировка и другие формы обучения |  | Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) | 22 000 | 23 000 | 24 000 | 69 000 |
|  | Ожидаемые результаты: повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальной службы, создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих   |
|  |  Задача № 4. «СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА  ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ»   |
| №  | Наименование мероприятия | Срок реализации | Исполнители | Объемы финансирования (рублей) |
| 2014 | 2015 | 2016 | Всего |
| 16. | 1. Формирование кадрового резерва на муниципальной службе и его эффективное использование  | 2014 - 2016 годы | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) |  -  |  -  |  -  |  -  |
| 17. | 2. Размещение информации о формировании кадрового резерва для замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы на официальном сайте Сосьвинского городского округа  | 2014 - 2016 годы | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) |  -  |  -  |  -  |  -  |
|  | Ожидаемый результат: Повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальной службы, внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва  |
|  |  Задача № 5. «ВНЕДРЕНИЕ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ В СИСТЕМУ КАДРОВОЙ РАБОТЫ»  |
| 18. | 1. Организация работы по разработке и принятию правовых актов, направленных на противодействие коррупции в органах местного самоуправления Сосьвинского городского округа  | 2014 - 2016 годы | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию),Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) |  -  |  -  |  -  |  -  |
| №  | Наименование мероприятия | Срок реализации | Исполнители | Объемы финансирования (рублей) |
| 2014 | 2015 | 2016 | Всего |
| 19. | 2. Организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов  | 2014 - 2016 годы | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) |  -  |  -  |  -  |  -  |
| 20. | 3. Организация и проведение выборочных проверок соблюдения муниципальными служащими обязанностей, запретов и ограничений, установленных действующим законодательством  | 2014 - 2016 годы | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) |  -  |  -  |  -  |  -  |
| 21. | 4. Организация проверок достоверности подлинности документов об образовании, сведений о доходах, имуществе и обязательствахимущественного характера и иных сведений, представляемых гражданами при приеме на муниципальную службу  | 2014 - 2016 годы | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) |  -  |  -  |  -  |  -  |
| 22. | 5. Проверка достоверности сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых муниципальными служащими  | 2014 - 2016 годы | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) | - | - | - | - |
| №  | Наименование мероприятия | Срок реализации | Исполнители | Объемы финансирования (рублей) |
| 2014 | 2015 | 2016 | Всего |
| 23. | 6. Информирование общественности по вопросам развития муниципальной службы, поддержка официального сайта муниципального образования по вопросам развития муниципальной службы  | 2014 - 2016 годы | Дума СГО (по согласованию), Контрольный орган СГО (по согласованию), Администрация СГО (отдел правовой, кадровой работы) |  -  |  -  |  -  |  -  |
|  | Ожидаемый результат: Обеспечение соблюдения муниципальными служащими законодательства о муниципальной службе и противодействии коррупции, формирование системы профилактики случаев конфликта интересов в органах местного самоуправления, сокращение количества установленных фактов несоблюдения муниципальными служащими обязанностей, ограничений и запретов и требований к служебному поведении  |
|  | ИТОГО по Программе:  |  |  | 334 000 | 306 000 | 305 000 | 945 000 |

Примечание:

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование  | Принятое сокращение  |
| 1. Сосьвинский городской округ  | СГО |
| 2. Дума Сосьвинского городского округа | Дума СГО |
| 3. Контрольный орган Сосьвинского городского округа  | Контрольный орган СГО |
| 4. Администрация Сосьвинского городского округа  | Администрация СГО  |
| 1. Организационный отдел администрации Сосьвинского городского округа
 | Организационный отдел |
| 6. Отдел правовой, кадровой работы администрации Сосьвинского городского округа  | Отдел правовой, кадровой работы  |
| 7.Структурные подразделения администрации Сосьвинского городского округа | Структурные подразделения администрации СГО |

**Раздел 4. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Исполнителями Программы являются Дума Сосьвинского городского округа (по согласованию), Контрольный орган Сосьвинского городского округа (по согласованию), Администрация Сосьвинского городского округа.

Координатором Программы является отдел правовой, кадровой работы администрации Сосьвинского городского округа в пределах его компетенции, который обеспечивает текущее управление реализацией программных мероприятий.

Отдел правовой, кадровой работы администрации Сосьвинского городского округа:

1. координирует работу исполнителей программных мероприятий;
2. осуществляет отбор на договорной основе исполнителей мероприятий программы;

3) совместно с исполнителями муниципальной программы проводит уточнение объемов финансирования мероприятий на очередной финансовый год;

4) готовит и представляет по окончании отчетного года информацию о выполнении программы.

При необходимости заслушивается на заседании Коллегии администрации Сосьвинского городского округа.

В ходе исполнения Программы ежегодно уточняются механизм ее реализации и состав исполнителей.

**Раздел 5. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

В ходе выполнения Программы предполагается достичь следующих результатов:

1. Приведение нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы и кадровой политики в соответствие с федеральным законодательством и законодательством Свердловской области.

2. Повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальной службы.

3. Последовательная разработка и внедрение инновационных кадровых технологий на муниципальной службе.

4. Создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих.

5. Внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации муниципальных служащих.

6. Совершенствование порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы на основе конкурса, обеспечивающего равный доступ граждан к муниципальной службе.

7. Разработка и применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне.

8. Предупреждение коррупции, выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе.

**ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ И ПОКАЗАТЕЛИ**

**ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п |  Наименование показателей  |  2014  |  2015  |  2016  |
| 1. | Укомплектованность должностей муниципальными служащими  |  98%  |  99%  |  100%  |
| 2. | Количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям  |  98%  |  99%  |  100%  |
| 3. | Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию  |  15%  |  15%  |  15%  |
| 4. | Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации |  25%  |  25%  |  25%  |
| 5. | Количество муниципальных служащих, в отношении которых проведены проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе, обязательствах имущественного характера и соблюдения ограничений и запретов, требований к служебному поведению  |  95%  |  98%  |  100%  |

**Раздел 6. ОБЪЕМ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Финансирование мероприятий Программы осуществляется за счет средств местного бюджета.

Для финансирования программных мероприятий планируются средства местного бюджета в размере 945 000 рублей.

|  |  |
| --- | --- |
| Источник финансирования |  Объем финансирования (руб.)  |
|  Всего  |  в том числе по годам  |
|  2014  | 2015 | 2016 |
| Местный бюджет | 945 000 | 334 000 | 306 000 | 305 000 |

Объемы финансирования, предусмотренные Программой, подлежат ежегодной корректировке при формировании и утверждении бюджета Сосьвинского городского округа на соответствующий год.

**Раздел 7. СИСТЕМА КОНТРОЛЯ И ОТЧЕТНОСТИ ПРОГРАММЫ**

Текущий контроль:

- представление информации отделом правовой, кадровой работы администрации Сосьвинского городского округа о ходе реализации мероприятий Программы в отдел экономики администрации Сосьвинского городского округа – ежеквартально.

Промежуточный контроль:

- представление информации исполнителями Программы в отдел правовой, кадровой работы администрации Сосьвинского городского округа – ежеквартально.

- по запросу органов местного самоуправления Сосьвинского городского округа.

Итоговый контроль:

- представление отчета о результатах выполнения Программы в соответствие с нормативным правовым актом Сосьвинского городского округа - ежегодно.