



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЕВРЕЙСКОЙ АВТОНОМНОЙ ОБЛАСТИ  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

20.10.2015

№ 470-м

г. Биробиджан

О государственной программе Еврейской автономной области «Развитие государственной гражданской службы Еврейской автономной области» на 2016 – 2020 годы

В соответствии с постановлением правительства Еврейской автономной области от 12.08.2015 № 367-пп «Об утверждении перечня государственных программ Еврейской автономной области, предусмотренных к финансированию из областного бюджета на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов» правительство Еврейской автономной области

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемую государственную программу Еврейской автономной области «Развитие государственной гражданской службы Еврейской автономной области» на 2016 – 2020 годы.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя правительства области – руководителя аппарата губернатора и правительства Еврейской автономной области.
3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2016 года.

Губернатор области



А.Б. Левингаль

УТВЕРЖДЕНА

Постановлением правительства  
Еврейской автономной области

от 20.10.2015 № 470-м



Государственная программа Еврейской автономной области  
«Развитие государственной гражданской службы Еврейской  
автономной области» на 2016 – 2020 годы

г. Биробиджан  
2015

## 1. ПАСПОРТ

государственной программы Еврейской автономной области  
«Развитие государственной гражданской службы Еврейской  
автономной области» на 2016 – 2020 годы

Наименование государственной программы	«Развитие государственной гражданской службы Еврейской автономной области» на 2016 – 2020 годы
Ответственный исполнитель государственной программы	Аппарат губернатора и правительства Еврейской автономной области (управление государственной службы и кадровой политики Еврейской автономной области)
Участники государственной программы	Органы исполнительной власти области, формируемые правительством Еврейской автономной области, структурные подразделения аппарата губернатора и правительства Еврейской автономной области
Цель государственной программы	Формирование высококвалифицированного кадрового состава государственной гражданской службы Еврейской автономной области, обеспечивающего эффективность государственного управления в Еврейской автономной области
Задачи государственной программы	1. Профессиональное развитие кадрового состава государственной гражданской службы Еврейской автономной области. 2. Формирование кадровых резервов Еврейской автономной области и их практическое использование
Целевые индикаторы и показатели государственной программы	1. Доля государственных гражданских служащих Еврейской автономной области, для которых утверждены индивидуальные планы профессионального развития. 2. Количество государственных гражданских служащих Еврейской автономной области категории «руководители» высшей и главной групп должностей, прошедших профессиональную переподготовку. 3. Количество государственных гражданских служащих Еврейской автономной области, прошедших повышение квалификации. 4. Уровень сформированности кадрового резерва для замещения должностей государственной гражданской службы Еврейской автономной области на конкурсной основе. 5. Увеличение доли вакантных должностей государственной гражданской службы Еврейской автономной области, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва Еврейской автономной области
Этапы и сроки реализации государственной программы	2016 – 2020 годы
Ресурсное обеспечение реализации государственной программы за счет средств областного	Объем финансирования программы в 2016 – 2020 годах составляет 2608,2 тыс. рублей, в том числе по годам реализации: 2016 год – 470 тыс. рублей; 2019 год – 1012,1 тыс. рублей; 2020 год – 1126,1 тыс. рублей

<p>бюджета и прогнозная оценка расходов федерального бюджета, бюджетов муниципальных образований, внебюджетных средств на реализацию целей государственной программы, в том числе по годам</p>	
<p>Ожидаемые результаты реализации государственной программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка планов профессионального развития государственных гражданских служащих Еврейской автономной области к 2020 году всеми государственными гражданскими служащими Еврейской автономной области (100%).</li> <li>2. Проведение профессиональной переподготовки 4 государственных гражданских служащих Еврейской автономной области категории «руководители» высшей и главной групп должностей.</li> <li>3. Обучение 354 государственных гражданских служащих Еврейской автономной области по программам дополнительного профессионального образования.</li> <li>4. Формирование кадрового резерва для замещения должностей государственной гражданской службы Еврейской автономной области на конкурсной основе к 2020 году на 60%.</li> <li>5. Увеличение практического использования кадрового резерва Еврейской автономной области для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы к 2020 году до 20 %</li> </ol>

## 2. Общая характеристика сферы реализации государственной программы Еврейской автономной области «Развитие государственной гражданской службы Еврейской автономной области» на 2016 – 2020 годы, в том числе основных проблем, и прогноз ее развития

В рамках совершенствования системы государственного управления одним из приоритетных направлений является совершенствование деятельности органов государственной власти, внедрение новых принципов кадровой политики в систему государственной гражданской службы. Работа с кадрами государственного аппарата – важнейшее направление государственного управления и государственной службы, поскольку только от кадров – людей с их профессионализмом, квалификацией и опытом – зависит успех дела в любой сфере жизнедеятельности.

Созданная в Еврейской автономной области (далее – область) государственная гражданская служба находится на достаточном уровне, вместе с тем требуется ее развитие и повышение эффективности.

В области установлены правовые основы государственной гражданской службы. В соответствии с изменением федерального законодательства вносятся изменения и дополнения в действующие законы области «О некоторых вопросах государственной гражданской службы Еврейской автономной области», «О пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим должности государственной гражданской службы Еврейской автономной области», «О Реестре должностей государственной гражданской службы Еврейской автономной области», «О порядке присвоения и сохранения классов чинов государственной гражданской службы государственным гражданским служащим Еврейской автономной области», принят закон области от 27.11.2013 № 413-ОЗ «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Еврейской автономной области». Беспеременно продолжается процесс подготовки нормативных актов, регулирующих различные аспекты государственной гражданской службы: организация проведения конкурсов на замещение вакантных должностей, включение в кадровый резерв; порядок подготовки должностных регламентов; установление квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам; аттестация и сдача квалификационного экзамена – и другим.

Таким образом, в области заложены устойчивые правовые основы и урегулированы основные вопросы государственной гражданской службы, отнесенные федеральным законодательством к ведению субъекта Российской Федерации.

Качественный и количественный состав государственных гражданских служащих области говорит о стабильности кадров государственных органов области.

По состоянию на 31.12.2014 общая фактическая численность государственных гражданских служащих области составила 690 человек, по штату – 715 человек.

Количество государственных гражданских служащих области в 2014 году составило в возрасте:

- до 30 лет – 139 человек (20 процентов от общего числа государственных гражданских служащих области);

- от 30 до 39 лет – 242 человека (35 процентов от общего числа государственных гражданских служащих области);

- от 40 до 49 лет – 158 человек (23 процента от общего числа государственных гражданских служащих области);

- от 50 до 59 лет – 109 человек (16 процентов от общего числа государственных гражданских служащих области);

- старше 60 – 21 человек (3 процента от общего числа государственных гражданских служащих области).

Анализ качественного состава государственных гражданских служащих области свидетельствует о положительной динамике образовательного уровня. Так, высшее профессиональное образование на 31.12.2014 имеют 672 человека, или 97,4 процента. Растет число государственных гражданских служащих области, имеющих два и более высших образования. В 2014 году их число составило 146 человек, в 2013 году – 138 человек, в 2012 году – 137 человек.

Ежегодно в соответствии с федеральным и областным законодательством формируется государственный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации государственных гражданских служащих области. В соответствии с Положением о государственном заказе на профессиональную переподготовку, повышение квалификации государственных гражданских служащих области, утвержденным постановлением губернатора области от 19.07.2007 № 148, основой формирования государственного заказа являются заявки государственных органов области на финансирование за счет средств областного бюджета профессиональной переподготовки, повышения квалификации государственных гражданских служащих области, сформированные в соответствии с расчетом потребности в получении дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими области на очередной календарный год.

Однако по факту реализовать потребность в дополнительном профессиональном образовании на 100 процентов не представляется возможным ввиду недостаточности финансовых средств, предусмотренных на эти цели.

Так, в 2014 году реализация потребности в дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих области снизилась на 2 процента по сравнению с 2013 годом с 46 процентов до 44 процентов, в 2013 году – на 51 процент по сравнению с 2012 годом с 97 процентов до 46 процентов, поскольку потребность в дополнительном профессиональном образовании выросла на 40 процентов, а объем финансирования сократился на 37 процентов.

Аналогичная ситуация прогнозируется на 2015 и 2016 годы. В 2015 году потребность в дополнительном профессиональном образовании может быть реализована лишь на 18 процентов, а в 2016 году – на 13 процентов.

Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих области носит обязательный характер. По факту число государственных гражданских служащих области, не прошедших повышение квалификации 3 года и более, составило:

- в 2011 году – 172 человека (42,78 процента от общего числа государственных гражданских служащих области);

- в 2012 году – 215 человек (31,71 процента от общего числа государственных гражданских служащих области);

- в 2013 году – 147 человек (21,27 процента от общего числа государственных гражданских служащих области);

- в 2014 году – 171 человек (24,8 процента от общего числа государственных гражданских служащих области).

В области в период с 2010 по 2013 годы действовала областная целевая программа «Развитие государственной гражданской службы Еврейской автономной области» на 2010 – 2015 годы, предусматривающая организацию дополнительного профессионального образования лиц, включенных в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы области, а также государственных гражданских служащих области. Размер финансирования указанных мероприятий был сокращен на 200 тыс. рублей с 3,847 млн. рублей до 3,647 млн. рублей. Кроме того, реализация указанной областной целевой программы с 2014 года прекращена. Средства, предусмотренные на дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих области, перешли на реализацию ведомственной целевой программы аппарата губернатора и правительства области «Развитие государственной гражданской службы Еврейской автономной области» на 2014 – 2016 годы, сократившись еще на 488 тыс. рублей с 658 тыс. рублей, предусмотренных ранее на 2014 год, до 410 тыс. рублей и с 640 тыс. рублей на 2015 год до 450 тыс. рублей.

Кроме того, стоит отметить, что в рамках финансирования ведомственной целевой программы «Развитие государственной гражданской службы Еврейской автономной области» на 2014 – 2016 годы также реализуются мероприятия ведомственной целевой программы «Формирование и подготовка резерва управленческих кадров Еврейской автономной области» на 2014 – 2016 годы в части дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области, включенных в резерв управленческих кадров.

Поскольку выполнение мероприятий по организации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области является одним из важнейших аспектов развития государственной гражданской службы, их реализация будет целесообразна в рамках

государственной программы области «Развитие государственной гражданской службы Еврейской автономной области» на 2016 – 2020 годы (далее – государственная программа).

Формирование кадрового резерва на государственной гражданской службе области осуществляется в соответствии с законом области от 27.11.2013 № 413-ОЗ «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Еврейской автономной области». По состоянию на 31.12.2014 кадровый резерв на государственной гражданской службе области сформирован в среднем на 36 процентов. В государственных органах области практически не используется такой механизм формирования кадрового резерва, как включение в кадровый резерв в порядке должностного роста по результатам аттестации (менее 7 процентов от общего количества сформированного кадрового резерва). Имеющийся кадровый резерв также практически не используется. Необходимо пересмотреть в целом отношение к кадровому резерву области и активнее использовать его как источник для замещения должностей государственной гражданской службы области.

### 3. Приоритеты государственной политики в сфере реализации государственной программы

Приоритеты государственной политики в сфере реализации государственной программы сформированы на основе:

- Федерального закона от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»;
- Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;
- Указа Президента Российской Федерации от 19.12.2012 № 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указа Президента Российской Федерации от 28.12.2006 № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации»;
- закона области от 24.11.2004 № 363-ОЗ «О некоторых вопросах государственной гражданской службы Еврейской автономной области»;
- закона области от 27.11.2013 № 413-ОЗ «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Еврейской автономной области»;
- постановления губернатора области от 06.02.2009 № 10 «Об утверждении Порядка формирования резерва управленческих кадров Еврейской автономной области».

Приоритеты в совершенствовании системы государственного управления должны обеспечить внедрение новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы области.



Исходя из этого определена цель государственной программы – формирование высококвалифицированного кадрового состава государственной гражданской службы области, обеспечивающего эффективность государственного управления в области.

Достижение поставленной цели возможно путем решения следующих задач:

1. Профессиональное развитие кадрового состава государственной гражданской службы области.

2. Формирование кадровых резервов области и их практическое использование.

Порядок реализации государственной программы утверждается правительством области.

#### 4. Перечень показателей и индикаторов государственной программы

Система показателей (индикаторов) сформирована с учетом обеспечения возможности проверки и подтверждения достижения цели и решения задач государственной программы.

Показатели (индикаторы) реализации государственной программы имеют запланированные по годам количественные значения, которые определяются на основе отчетных и иных данных ответственного исполнителя, участников государственной программы.

Сбор информации о показателях (индикаторах) государственной программы планируется осуществлять посредством анализа отчетов и иных данных, подготовленных участниками программных мероприятий, поступивших в адрес ответственного исполнителя, по итогам проведенных мероприятий.

Достижение цели государственной программы оценивается следующими показателями (индикаторами):

1. Доля государственных гражданских служащих области, для которых утверждены индивидуальные планы профессионального развития.

Данный показатель рассчитывается по формуле:

$$D_{\text{ип}} = (K_{\text{уип}} \times 100) / K_{\text{гс}},$$

где:

$D_{\text{ип}}$  – доля государственных гражданских служащих области, для которых утверждены индивидуальные планы профессионального развития;

$K_{\text{уип}}$  – количество государственных гражданских служащих области, для которых утверждены индивидуальные планы профессионального развития;

$K_{\text{гс}}$  – количество государственных гражданских служащих области.

2. Количество государственных гражданских служащих области категории «руководители» высшей и главной групп должностей, прошедших профессиональную переподготовку.

Данный показатель рассчитывается по формуле:

$$K_{пп} = K_{ппои} + K_{ппу},$$

где:

$K_{пп}$  – количество государственных гражданских служащих области категории «руководители» высшей и главной групп должностей, прошедших профессиональную переподготовку;

$K_{ппои}$  – количество государственных гражданских служащих области категории «руководители» высшей и главной групп должностей, прошедших профессиональную переподготовку, организованную ответственным исполнителем государственной программы;

$K_{ппу}$  – количество государственных гражданских служащих области категории «руководители» высшей и главной групп должностей, прошедших профессиональную переподготовку, организованную участниками государственной программы.

3. Количество государственных гражданских служащих области, прошедших повышение квалификации.

Данный показатель рассчитывается по формуле:

$$K_{пк} = K_{пкои} + K_{пку},$$

где:

$K_{пк}$  – количество государственных гражданских служащих области, прошедших повышение квалификации;

$K_{пкои}$  – количество государственных гражданских служащих области, прошедших повышение квалификации, организованное ответственным исполнителем государственной программы;

$K_{пку}$  – количество государственных гражданских служащих области, прошедших повышение квалификации, организованное участниками государственной программы.

4. Уровень сформированности кадрового резерва для замещения должностей государственной гражданской службы области на конкурсной основе.

Данный показатель рассчитывается по формуле:

$$C_{кр} = (K_{сф} \times 100) / K_{об},$$

где:

$C_{кр}$  – уровень сформированности кадрового резерва для замещения должностей государственной гражданской службы области;

$K_{сф}$  – количество должностей государственной гражданской службы области, на которые сформирован кадровый резерв области;

$K_{об}$  – общее количество должностей государственной гражданской

службы области, на которые формируется кадровый резерв области.

5. Увеличение доли вакантных должностей государственной гражданской службы области, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва области.

Данный показатель рассчитывается по формуле:

$$Д = (K_{\text{вкр}} \times 100) / K_{\text{в}},$$

где:

Д – доля вакантных должностей государственной гражданской службы области, замещаемых из кадрового резерва области;

$K_{\text{вкр}}$  – количество вакантных должностей государственной гражданской службы области, замещенных из кадрового резерва области;

$K_{\text{в}}$  – количество вакантных должностей государственной гражданской службы области, замещенных всего.

Сведения о показателях и индикаторах приведены в таблице 1.

Сведения  
о показателях и индикаторах государственной программы

№№ п/п	Наименование показателя (индикатора)	Ед. измерения	Значения показателей					
			2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Доля государственных гражданских служащих области, для которых утверждены индивидуальные планы профессионального развития	%	70	100	100	100	100	100
2	Количество государственных гражданских служащих области категории «руководители» высшей и главной групп должностей, прошедших профессиональную переподготовку	чел.	-	-	-	-	2	2
3	Количество государственных гражданских служащих области, прошедших повышение квалификации	чел.	32	34	-	-	150	170
4	Уровень сформированности кадрового резерва для замещения должностей государственной гражданской службы области на конкурсной основе	%	25	40	45	50	55	60
5	Увеличение доли вакантных должностей государственной гражданской службы области, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва области	%	3	10	15	15	20	20

## 5. Прогноз конечных результатов государственной программы

В результате реализации государственной программы будет выполнена система мероприятий, направленных на развитие государственной гражданской службы области, внедрение на государственной гражданской службе новых принципов кадровой политики, организацию получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими области, формирование кадрового резерва области, эффективное его использование.

Реализация программных мероприятий позволит:

- создать условия для профессионального развития и должностного роста государственных гражданских служащих области;
- сформировать кадровый резерв области и эффективно его использовать при назначении государственных гражданских служащих области (граждан) на вакантные должности государственной гражданской службы области.

Ожидаемые конечные результаты реализации государственной программы:

- разработка планов профессионального развития государственных гражданских служащих области к 2020 году всеми государственными гражданскими служащими области (100 процентов);
- организация проведения профессиональной переподготовки 4 государственных гражданских служащих области категории «руководители» высшей и главной групп должностей;
- обучение 354 государственных гражданских служащих области по программам дополнительного профессионального образования;
- сформированность кадрового резерва для замещения должностей государственной гражданской службы области на конкурсной основе к 2020 году на 60 процентов;
- увеличение практического использования кадрового резерва области для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы области к 2020 году до 20 процентов.

## 6. Сроки и этапы реализации государственной программы

Сроки реализации государственной программы – 2016 – 2020 годы.

## 7. Система программных мероприятий

Перечень мероприятий государственной программы и ожидаемые результаты их реализации в количественном измерении с распределением по годам приведены в таблице 2.

Таблица 2

Перечень мероприятий  
государственной программы и ожидаемые результаты их реализации

№№ п/п	Наименование государственной программы	Ответственный исполнитель, участники	Срок реализации	Ожидаемый результат в количественном измерении	Последствия нереализации государственной программы
1	2	3	4	5	6
Государственная программа «Развитие государственной гражданской службы Еврейской автономной области» на 2016 – 2020 годы					
1. Профессиональное развитие кадрового состава государственной гражданской службы области					
1.1	Основное мероприятие: реализация программ дополнительного профессионального развития государственных служащих области	Аппарат губернатора и правительства области (управление государственной службы и кадровой политики области), исполнительные органы власти области, формируемые правительством области, структурные подразделения аппарата губернатора и правительства области			
1.1.1	Организация профессиональной переподготовки, повышения квалификации государственных служащих, в том числе включенных в резерв управленческих	Аппарат губернатора и правительства области (управление государственной службы и кадровой политики области), исполнительные органы власти области, формируемые правительством	2016 – 2020	Профессиональная переподготовка государственных служащих области категории «руководители» высшей и главной	Неисполнение части 5 статьи 62 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», недостаточная квалификация государственных служащих области,

1	2	3	4	5	6
	кадров	структурные подразделения аппарата губернатора и правительства области		<p>групп должностей: 2019 год – 2 чел.; 2020 год – 2 чел.</p> <p>Обучение по программам дополнительного профессионального образования: 2016 год – 34 чел.; 2019 год – 150 чел.; 2020 год – 170 чел.</p>	отсутствие возможности получения дополнительных знаний, умений, навыков, а также новой квалификации государственными гражданами служащими области
1.2	Разработка и утверждение индивидуальных планов профессионального развития государственных служащих области	Аппарат губернатора и правительства области (управление государственной службы и кадровой политики области), исполнительная власть области, формируемые правительством области, структурные подразделения аппарата губернатора и правительства области	2016 – 2020	<p>2016 год – 100 %; 2017 год – 100 %; 2018 год – 100 %; 2019 год – 100 %; 2020 год – 100 %</p>	Отсутствие возможности определения структуры государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации государственных гражданских служащих области и расчета объемов его финансирования
2.1	Включение в кадровый резерв государственных служащих области (граждан) по результатам конкурсов на замещение вакантных должностей, на включение в	Формирование кадровых резервов области и управление государственной службы и кадровой политики области), исполнительная власть области, формируемые правительством области	2016 – 2020	<p>Формирование кадрового резерва: 2016 год – 40 %; 2017 год – 45 %; 2018 год – 50 %; 2019 год – 55 %; 2020 год – 60 %</p>	Отсутствие возможности реализации государственной политики в сфере государственной гражданской службы. Отсутствие кадрового резерва для замещения вакантных должностей на государственной

1	2	3	4	5	6
	кадровый резерв на должности государственной гражданской службы области, а также государственных гражданских служащих области по результатам аттестации				гражданской службе области
2.2	Использование кадрового резерва области для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы области	Аппарат губернатора и правительства области (управление государственной службы и кадровой политики области), органы исполнительной власти области, формируемые правительством области	2016 – 2020	2016 год – 10 %; 2017 год – 15 %; 2018 год – 15 %; 2019 год – 20 %; 2020 год – 20 %	Неэффективное использование кадрового резерва области



## 8. Механизм реализации государственной программы

Механизм реализации государственной программы направлен на эффективное планирование хода исполнения основных мероприятий, координацию действий участников государственной программы, обеспечение контроля исполнения программных мероприятий, проведение мониторинга состояния работ по выполнению государственной программы, выработку решений при возникновении отклонения хода работ от плана мероприятий государственной программы.

Текущее управление реализацией государственной программы осуществляется ответственным исполнителем государственной программы совместно с участниками государственной программы.

Ответственным исполнителем государственной программы является аппарат губернатора и правительства области (управление государственной службы и кадровой политики области).

Ответственный исполнитель государственной программы:

- обеспечивает разработку государственной программы, ее согласование и утверждение в установленном порядке;
- организует реализацию государственной программы, обеспечивает внесение изменений в государственную программу и несет ответственность за достижение целевых показателей и индикаторов государственной программы, а также конечных результатов ее реализации;
- проводит оценку эффективности государственной программы на этапе реализации;
- запрашивает у участников государственной программы сведения, необходимые для подготовки годового отчета о ходе реализации и оценке эффективности государственной программы (далее – годовой отчет);
- готовит годовой отчет.

Участники государственной программы:

- представляют в установленный срок ответственному исполнителю информацию о ходе реализации мероприятий государственной программы, в которых принимали участие;
- представляют ответственному исполнителю информацию, необходимую для проведения оценки эффективности реализации, с целью подготовки годовых отчетов;
- несут ответственность за достижение целевых показателей государственной программы, в реализации которых принимали участие.

Реализация мероприятия, предусмотренного подпунктом 1.1.1 пункта 1.1 раздела 1 «Профессиональное развитие кадрового состава государственной гражданской службы области» таблицы 2 «Перечень мероприятий государственной программы и ожидаемые результаты их реализации» раздела 7 «Система программных мероприятий» государственной программы, осуществляется на основе государственных контрактов (договоров) на закупку и поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для областных государственных нужд, заключаемых

ответственным исполнителем программных мероприятий с исполнителями работ (услуг), определяемыми в соответствии с нормами федерального законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

#### 9. Ресурсное обеспечение реализации государственной программы

Общий объем финансирования мероприятий государственной программы составляет 2608,2 тыс. рублей за счет средств областного бюджета.

Объем финансирования государственной программы за счет средств областного бюджета с расшифровкой по главным распорядителям средств и по годам реализации государственной программы представлен в таблице 3.

**Ресурсное обеспечение  
реализации государственной программы за счет  
средств областного бюджета**

№№ п/п	Наименование государственной программы, мероприятия государственной программы	Ответственный исполнитель, участники	Код бюджетной классификации		Расходы<*> (тыс. рублей), годы							
			ГРБС	РзПр	ЦСР	Всего	2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	Государственная программа «Развитие государственной гражданской службы Еврейской автономной области»	Всего	001	0102	32000 00000	2608,2	470,00	0	0	1012,1	1126,1	
1. Профессиональное развитие кадрового состава государственной гражданской службы области												
1.1	Основное мероприятие: реализация программ дополнительного профессионального развития государственных гражданских служащих области	Аппарат губернатора и правительства области	001	0102	32001 00000	2608,2	470,00	0	0	1012,1	1126,1	
1.1.1	Организация профессиональной переподготовки.	Аппарат губернатора и правительства	001	0102	32001 03160	2608,2	470,00	0	0	1012,1	1126,1	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	повышения квалификации государственных гражданских служащих, в том числе включенных в резерв управленческих кадров	области									

<\*> Объемы финансирования из областного бюджета являются прогнозными и могут уточняться в течение действия государственной программы

Структура финансирования государственной программы по направлениям расходов приведена в таблице 4.

Таблица 4

Структура  
финансирования государственной программы  
по направлениям расходов

Источники направления расходов	Расходы (тыс. рублей), годы					
	Всего	в том числе по годам				
		2016	2017	2018	2019	2020
Всего						
Областной бюджет	2608,2	470,00	0	0	1012,1	1126,1
Федеральный бюджет						
Другие источники						
Капитальные вложения						
Областной бюджет						
Федеральный бюджет						
Другие источники						
НИОКР						
Областной бюджет						
Федеральный бюджет						
Другие источники						
Прочие расходы						
Областной бюджет	2608,2	470,00	0	0	1012,1	1126,1
Федеральный бюджет						
Другие источники						

#### 10. Методика оценки эффективности государственной программы

Методика оценки эффективности реализации государственной программы представляет собой механизм контроля выполнения мероприятий государственной программы в зависимости от достижения поставленных цели и задач, эффективности использования бюджетных

средств, полноты и своевременности выполнения программных мероприятий.

Эффективность реализации государственной программы оценивается по следующим направлениям:

- степень выполнения запланированных мероприятий;
- степень соответствия запланированному уровню затрат за счет средств областного бюджета;
- степень эффективности использования средств областного бюджета;
- степень достижения целевого показателя (индикатора) государственной программы.

Порядок проведения оценки эффективности реализации государственной программы включает:

- расчет интегральной оценки эффективности реализации государственной программы;
- расчет комплексной оценки эффективности реализации государственной программы.

Для расчета интегральной оценки эффективности реализации государственной программы определяются:

- 1) оценка степени реализации запланированных мероприятий;
- 2) оценка степени соответствия запланированному уровню затрат за счет средств областного бюджета;
- 3) оценка степени достижения целевого показателя (индикатора) государственной программы.

Оценка степени реализации запланированных мероприятий  $СР_m$  рассчитывается по формуле:

$$СР_m = M_B / M,$$

где:

$СР_m$  – степень реализации мероприятий;

$M_B$  – количество мероприятий, выполненных в полном объеме, из числа мероприятий, запланированных к реализации в отчетном году;

$M$  – общее количество мероприятий, запланированных к реализации в отчетном году.

Оценка степени соответствия запланированному уровню затрат за счет средств областного бюджета  $СС_{уз}$  рассчитывается по формуле:

$$СС_{уз} = Z_{ф} / Z_{п}$$

где:

$СС_{уз}$  – степень соответствия запланированному уровню затрат за счет средств областного бюджета;

$Z_{ф}$  – фактические расходы на реализацию государственной программы в отчетном году;

$Z_n$  – плановые расходы на реализацию государственной программы.  
Оценка степени достижения целевых показателей (индикаторов) государственной программы  $СД_{цп}$  рассчитывается по формуле:

$$СД_{цп} = \frac{ЗП_{\phi} / ЗП_n + ЗП_{\phi i} / ЗП_{ni}}{K_i},$$

где:

$СД_{цп}$  – степень достижения целевого показателя (индикатора) государственной программы;

$ЗП_{\phi}$  – значение целевого показателя (индикатора), фактически достигнутое на конец отчетного года;

$ЗП_n$  – плановое значение целевого показателя (индикатора);

$ЗП_{\phi i}$  – значение  $i$  целевого показателя (индикатора), фактически достигнутое на конец отчетного года;

$ЗП_{ni}$  – плановое значение  $i$  целевого показателя (индикатора);

$K_i$  – количество показателей (индикаторов) государственной программы.

Значение интегральной оценки эффективности реализации государственной программы рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}P_{гп} = 0,5 \times СД_{цп} + 0,3 \times СС_{уз} + 0,2 \times СР_m,$$

где:

$\mathcal{E}P_{гп}$  – интегральная оценка эффективности реализации государственных программ;

$СД_{цп}$  – степень достижения целевого показателя (индикатора) государственной программы;

$СС_{уз}$  – степень соответствия запланированному уровню затрат за счет средств областного бюджета;

$СР_m$  – степень реализации мероприятий.

Эффективность реализации государственной программы признается высокой в случае, если значение интегральной оценки эффективности реализации государственной программы ( $\mathcal{E}P_{гп}$ ) составляет не менее 0,90.

Эффективность реализации государственной программы признается средней в случае, если значение интегральной оценки эффективности реализации государственной программы ( $\mathcal{E}P_{гп}$ ) составляет не менее 0,70.

Эффективность реализации государственной программы признается удовлетворительной в случае, если значение интегральной оценки эффективности реализации государственной программы ( $\mathcal{E}P_{гп}$ ) составляет не менее 0,60.

В остальных случаях эффективность реализации государственной программы признается неудовлетворительной.

Для проведения комплексной оценки эффективности реализации государственной программы учитываются показатель интегральной оценки эффективности реализации государственных программ и показатель эффективности использования средств областного бюджета.

Оценка эффективности использования средств областного бюджета является оценочным показателем, используемым при подведении итогов оценки эффективности реализации государственных программ.

Оценка степени эффективности использования средств областного бюджета  $\mathcal{E}_{об}$  рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_{об} = \text{СД}_{цп} / \text{СС}_{уз},$$

где:

$\mathcal{E}_{об}$  – эффективность использования средств областного бюджета;

$\text{СД}_{цп}$  – степень достижения целевого показателя (индикатора) государственной программы;

$\text{СС}_{уз}$  – степень соответствия запланированному уровню затрат за счет средств областного бюджета.

Оценка эффективности использования средств областного бюджета будет тем выше, чем выше уровень достижения плановых значений целевых показателей (индикаторов) государственной программы и меньше объем использования средств областного бюджета.