**Годовой отчет**

**о ходе реализации и оценке эффективности муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на 2014-2021 годы»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственный исполнитель Программы |  | Отдел муниципальной службы и кадров администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее – администрация) |
| Отчетный период |  | 2018 год |
| Непосредственный исполнитель |  | Начальник отдела муниципальной службы и кадров администрации, Плещеева Наталья Юрьевна,  тел./факс (813)7031908, kadr@vsevreg.ru |

Начальник отдела муниципальной

службы и кадров администрации Н.Ю. Плещеева

Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на 2014-2021 годы» утверждена постановлением администрации от 20.11.2013 № 3580. Постановлениями администрации от 20.01.2014 № 77, от 02.09.2014 № 2733, от 02.12.2014 № 3764, от 25.09.2015 № 2509, от 16.11.2015 № 2845, от 12.09.2016 № 2236 и от 31.10.2016 № 2723, от 22.09.2017 № 2582, от 19.03.2018 № 628, от 06.09.2018 № 2702, от 28.11.2018 № 3528 внесены изменения в Программу.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственный исполнитель Программы |  | Отдел муниципальной службы и кадров администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее – администрация) |
| Соисполнители Программы |  | Отдел физической культуры и спорта администрации;  Отдел по защите информации и информационному обеспечению администрации;  Комитеты администрации;  Автономное муниципальное учреждение «Культурно-досуговый центр «Южный»;  Муниципальное автономное учреждение «Всеволожский центр тестирования физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области;  Образовательные и иные организации, определяемые на конкурсной основе в установленном порядке |
| Участники программы |  | Органы местного самоуправления муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее – муниципальное образование) |
| Подпрограммы Программы |  | нет |
| Цели Программы |  | 1. Формирование эффективной системы управления муниципальной службой муниципального образования.  2. Формирование высококвалифицированного кадрового состава органов местного самоуправления муниципального образования, обеспечивающего эффективность решения вопросов местного значения.  3. Повышение результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих муниципального образования.  4. Повышение открытости, престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих. |
| Ожидаемые результаты реализации Программы |  | 1. Соответствие муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы федеральному и областному законодательству;  2. Создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих муниципального образования;  3. Актуализация содержания программ подготовки и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих и внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения;  4. Формирование и ежегодное обновление состава кадрового резерва и резерва управленческих кадров муниципального образования;  5. Совершенствование механизмов формирования и использования резервов, проведения аттестации и квалификационного экзамена;  6. Реализация антикоррупционных программ в системе муниципальной службы муниципального образования;  7. Соблюдение требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов муниципальными служащими в органах местного самоуправления муниципального образования;  8. Обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;  9. Переход на современное кадровое программное обеспечение, использование портала администрации для решения вопросов муниципальной службы. |

**1. Результаты, достигнутые за отчетный период, включая сведения о соответствии достигнутых в результате реализации муниципальной программы значений целевых индикаторов и показателей запланированных муниципальной программой значений**

Результаты, достигнутые за отчетный период, получены в результате решения поставленных в Программе задач и проведения определенных мероприятий:

В рамках решения **задачи 1: Совершенствование правовой основы муниципальной службы в муниципальном образовании:**

В целях актуализации муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, с целью приведения в соответствие c федеральным и областным законодательство разработаны и приняты следующие правовые акты:

- решение совета депутатов от 22.02.2018 № 08 «О порядке предоставления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»,

- решение совета депутатов от 26.04.2018 [№](http://www.vsevreg.ru/advice/decisions/third/26222/) 34 «О внесении изменений и дополнений в решение совета депутатов от 22.02.2018 № 08 «О порядке предоставления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»,

- решение совета депутатов от 22.02.2018 [№](http://www.vsevreg.ru/advice/decisions/third/26222/) 11 «О внесении изменений в решение совета депутатов от 28.01.2016 № 06 «Об утверждении Положения о Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в органах местного самоуправления муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и состава Комиссии в новой редакции»,

- постановление администрации от 26.11.2018 № 3499 «О внесении изменений в постановление администрации от 29.03.2013 № 791»;

- распоряжение администрации от 29.12.2018 № 340 «О внесении изменений в распоряжение администрации от 18.11.2010 № 70»;

- распоряжение администрации от 26.09.2018 № 1169/1.1-05 «О внесении изменений в распоряжение администрации от 04.09.2017 № 990/1.1-05 «Об утверждении Положения о ненормированном рабочем дне в администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области».

Постоянно в течение года оказывается методическая и консультационная помощь работникам органов местного самоуправления муниципальных образований района в разработке и приведении в соответствие муниципальных правовых актов федеральному и областному законодательству.

В рамках решения **задачи 2: Подбор и назначение квалифицированных кадров на должности муниципальной службы, создание условий для их должностного роста:**

В результате решения представителей нанимателя (работодателей) органов местного самоуправления, в 2018 году конкурсы на замещение вакантных должностей не проводились.

Поступление граждан на муниципальную службу в 2018 году осуществлялось в результате назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора в соответствии с трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=390D5394C6B23B585FB7C41091C12C42E4FD7B2E600D22B295FBF563F3898047952DDBAAA840D5D5y3F5H) с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ.

Организовано ознакомление всех вновь назначаемых муниципальных служащих с нормативными правовыми актами, регламентирующими прохождение муниципальной службы и противодействие коррупции в муниципальном образовании.

В рамках решения **задачи 3: Совершенствование системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих:**

На организацию получения муниципальными служащими дополнительного профессионального образования, в том числе внедрение дистанционного обучения, стимулирование получения первого высшего профессионального образования, а также обязательного обучения в соответствии с законодательством, в Программе на 2018 год было предусмотрено 1 132,8 тыс. руб.

Всего за 2018 год заключено муниципальных контрактов по дополнительному образованию на сумму 1 132,8 тыс. руб., в том числе на организацию повышения квалификации работников администрации – 818,67 тыс. руб., на участие в тематических семинарах – 314,13 тыс. руб. Обучено 146 человек, из них: 119 человек – повышение квалификации (обучались дистанционно – 45 человек, включенные в кадровый резерв – 14 человек), 48 работников администрации муниципального образования приняли участие в тематических обучающих семинарах.

За счет средств областного бюджета прошли повышение квалификации в 2018 году 10 работников администрации и 3 работника администрации приняли участие в семинаре.

В связи с постоянным изменением законодательства, обновления техники, новых технологий, методов и средств решения профессиональных задач возникает необходимость в непрерывном образовании, в том числе в форме профессионального самообразования с целью повышения качества профессиональных компетенций. В администрации создаются условия для самообучения муниципальных служащих также в составе планов индивидуальной подготовки лица, включенного в кадровый резерв и резерв управленческих кадров.

В рамках решения **задачи 4: Совершенствование механизмов формирования и использования кадрового резерва, системы оценки деятельности муниципальных служащих:**

Работа по формированию кадрового резерва и резерва управленческих кадров осуществляется в соответствии с постановлением администрации от 10.02.2014 № 247 «Об утверждении Положения о кадровом резерве администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области», постановлением администрации от 15.03.2011 № 442 «Об утверждении Положения о порядке формирования резерва управленческих кадров муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области» и распоряжением администрации от 03.06.2011 № 382/1.1-05 «Об утверждении Методики отбора лиц, претендующих на включение в резерв управленческих кадров муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области».

В 2018 году в администрации сформирован кадровый резерв на 151 должность муниципальной службы, в кадровый резерв включены 191 человек. В 2018 году из кадрового резерва на вышестоящие должности назначено 2 человека.

В 2018 году утвержден резерв управленческих кадров муниципального образования на 92 должности. В резерв управленческих кадров включены 92 человека.

Информация о формировании кадрового резерва и резерва управленческих кадров размещается на сайте муниципального образования.

Продолжается организация практики студентов высших учебных заведений в администрации района в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 27.11.2015 № 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования». В 2018 году в администрации прошли практику 12 человек.

С целью оценки результатов работы муниципальных служащих проводится аттестация. Порядок проведения аттестации утвержден распоряжением администрации от 12.11.2009 № 799/1.1-05. В 2018 году аттестовано 25 муниципальных служащих. С целью оценки профессионального уровня муниципальных служащих проводятся квалификационные экзамены, в результате которых присваиваются классные чины муниципальной службы. В 2018 году присвоены первые и очередные классные чины 45 муниципальным служащим.

В конце 2016 года на портал администрации была внедрена информационная система для автоматизации проверки соответствия квалификационным требованиям и оценки уровня знания законодательства, русского языка и компьютера муниципальными служащими администрации. В 2018 году была продолжена работа по включению в правовые акты администрации, регулирующие проведение квалицфикационного экзамена и атестацию персонала, смешанных методов оценки, включающих тестирование. Данная система будет способствоватьснижению формализма,максимальной объективности оценки профессиональных компетенций каждого муниципального служащего и исключению возможности субъективных оценок.

Продолжается внедрение в деятельность администрации элементов управления по результатам, предусматривающих разработку критериев оценки эффективности деятельности каждого муниципального служащего их включение в должностные инструкции с последующим их интегрированием в систему материального стимулирования. Во исполнение поручения Губернатора Ленинградской области от 14.09.2015, в целях повышения эффективности и результативности деятельности администрации муниципального образования, в том числе повышения уровня исполнительской дисциплины муниципальных служащих при осуществлении ими профессиональной деятельности, на основании совместных предложений аппарата Губернатора и Правительства Ленинградской области и администраций муниципальных районов Ленинградской области, по аналогии с Кадровым советом при Губернаторе Ленинградской области, распоряжением администрации от 10.12.2015 № 80 образован Кадровый совет при главе администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области, который начал действовать с 01.01.2016.

В 2018 году в соответствии с Положением о дополнительных выплатах обязательными условиями ежемесячного поощрения в полном объеме являются:

- выполнение плана по финансированию расходов, финансовое обеспечение которых предусмотрено за счет средств, предоставляемых муниципальному району из федерального бюджета,

- выполнение плана по финансированию расходов, финансовое обеспечение которых предусмотрено за счет средств, предоставляемых муниципальному району из областного бюджета,

- выполнение плана по финансированию муниципальных программ района и непрограммной части местного бюджета,

- заключение муниципальных контрактов согласно планам-графикам,

- исполнение в срок поручений (резолюций, указаний) главы администрации муниципального образования, подлежащих исполнению в отчетном месяце,

- представление в срок документов и информации в рамках мероприятий по мобилизационной подготовке администрации, подлежащих представлению в отчетном месяце;

- рассмотрение в срок обращений граждан и организаций от общего числа обращений, подлежащих рассмотрению в отчетном месяце,

- отсутствие постановлений администрации муниципального образования, признанных судами незаконными, либо отмененных (измененных) на основании протеста или представления прокуратуры,

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка администрации муниципального образования.

Невыполнение показателей - обязательных условий премирования, влечет снижение размера поощрения руководителю структурного подразделения и курирующему направление заместителю главы администрации, и, по решению непосредственного руководителя, ведет к снижению размера премии конкретному работнику, не обеспечившему выполнение этих показателей.

В результате оценки деятельности подразделений администрации муниципального образования за 2018 год поддерживается положительная тенденция по выполнению планов расходования бюджета, заключения муниципальных контрактов.

В рамках решения **задачи 5: Совершенствование механизма предупреждения коррупции в органах местного самоуправления и обеспечение соблюдения муниципальными служащими требований к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов:**

Постоянно в течение года осуществляются организационные, разъяснительные и иные меры по соблюдению муниципальными служащими ограничений, запретов и по исполнению обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

Случаев несоблюдения муниципальными служащими ограничений, запретов и исполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, требующих проверки в 2018 году не было.

Был выявлен 1 случай неисполнения муниципальным служащим обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции: несвоевременное представление уведомления муниципальным служащим о выполнении иной оплачиваемой работы. Данное нарушение были рассмотрено комиссией по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности, и урегулированию конфликта интересов в органах местного самоуправления муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее – Комиссия), 28.02.2018. Комиссия признала в действиях муниципального служащего отсутствие конфликта интересов, однако муниципальным служащим не выполнена обязанность по предварительному уведомлению представителя нанимателя о намерении выполнять иную оплачиваемую работу. Комиссией было рекомендовано представителю нанимателя применить к муниципальному служащему взыскание за правонарушение, предусмотренное п. 1 ст. 27 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». Решение комиссии одобрено представителем нанимателя, к муниципальному служащему применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за неисполнение обязанности по предварительному уведомлению представителя нанимателя о выполнении иной оплачиваемой работы.

Также 01.06.2018 Комиссией были рассмотрено уведомление муниципального служащего о невозможности по объективным причинам представить сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруга за 2017 год. В результате рассмотрения уведомления Комиссия признала, что причина непредставления муниципальным служащим сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своего супруга является объективной и уважительной. Решение комиссии одобрено представителем нанимателя.

Вторым вопросом Комиссией рассмотрено Уведомление некоммерческой организации о заключении с гражданином, замещавшим должность муниципальной службы в органе местного самоуправления, трудового договора в связи с тем, что вопрос о даче согласия на замещение должности комиссией ранее не рассматривался. Комиссия приняла решение: дать согласие гражданину, замещавшему должность муниципальной службы в органе местного самоуправления, на заключение трудового договора с некоммерческой организацией. Решение комиссии одобрено представителем нанимателя.

Оснований для осуществления проверки сведений о доходах, имуществе, обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, и служащими, замещающими должности муниципальной службы, в 2018 не было.

Уведомлений на имя главы администрации о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений в 2018 году не поступало.

Согласно подпункта 4 пункта 1 статьи 13 федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», приказом Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2009 № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения» в 2018 году проведена диспансеризация 209 муниципальных служащих органов местного самоуправления района (за исключением муниципальных служащих Комитета по социальным вопросам).

В рамках решения **задачи 6: Обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы:**

Осуществляется постоянное размещение информации по вопросам муниципальной службы в средствах массовой информации и на официальном интернет-сайте муниципального образования.

В целях повышения престижа муниципальной службы проводится работа по следующим направлениям:

развитие социальных гарантий;

опубликование интервью с муниципальными служащими в средствах массовой информации, с целью повышения престижа муниципальной службы и формирования позитивного отношения жителей района к муниципальной службе;

участие в конкурсах: «Петербургский чиновник», «Общественное признание», «Человек слова и дела», а также в спортивных соревнованиях, проводимых на уровне района и Ленинградской области и др.

В рамках решения **задачи 7: Внедрение современных технологий кадровой работы:**

Внедрение информационных технологий в систему управления и развития кадровых ресурсов: обновление программы «Управление персоналом», использование для ознакомления муниципальных служащих администрации с правовыми актами программы «1С – Документооборот», в том числе развитие портала администрации: внедрена информационная система для автоматизации проверки соответствия квалификационным требованиям и оценки уровня подготовки муниципальных служащих администрации, введен электронный журнал местных «командировок» работников администрации, электронная заявка на автомобиль.

В рамках решения **задачи 8: Повышение мотивации муниципальных служащих, формирование корпоративной культуры в администрации**

Разработка механизмов стимулирования муниципальных служащих:

повышение престижа муниципальной службы,

обеспечение условий труда,

возможность продвижения по службе и повышение квалификации,

совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих – проведение дней здоровья, диспансеризации, организация вакцинации, выездные дни «Центра здоровья»;

пенсионное обеспечение муниципальных служащих (ежегодная индексация размера пенсии);

дополнительное премирование по результатам службы,

проведение корпоративных мероприятий;

награждение государственными, региональными и муниципальными наградами;

оплата мобильной связи, служебные машины.

Добровольное медицинское страхование муниципальных служащих в 2018 году не производилось в связи с отсутствием финансирования.

Организация и проведение дня здоровья (два раза в год): организовано и проведено для работников администрации день здоровья: 24.03.2019 - с выездом на курорт «Охта Парк» д. Сярьги Всеволожского района Ленинградской области.

**Таблица со сведениями о соответствии достигнутых в результате реализации муниципальной программы значений целевых индикаторов и показателей запланированным муниципальной программой значениям**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Ожидаемые результаты реализации Программы | Наименование целевого индикатора и показателя | Единица измерения | 2013 г. (базовый период) | Показатели программы  2018 г. | | Оценка эффективности Программы | | |
| Плановые | Фактические | Значение индекса | Оценка в баллах | Уровень эффективности |
| 1 | Соответствие муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы федеральному и областному законодательству | Актуализация муниципальных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, с целью приведения в соответствие с федеральным и областным законодательством | процент | 100% | 100% | 100% | 1,00 | 2 | высокий |
| 2 | Создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих муниципального образования | Доля муниципальных служащих с высшим профессиональным образованием | процент | 86% | 91% | 95% | 1,04 | 2 | высокий |
| 3 | Актуализация содержания программ подготовки и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих и внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения | Получение дополнительного образования муниципальными служащими, в том числе включенными в кадровый резерв | процент | 18% | 34% | 47% | 1,39 | 2 | высокий |
| 4 | Формирование и ежегодное обновление состава кадрового резерва и резерва управленческих кадров муниципального образования, совершенствование механизмов формирования и использования резервов | Формирование кадрового резерва на должности муниципальной службы | процент | 15% | 100% | 83,4% | 0,83 | 1 | удовлетворительный |
| 5 | Совершенствование механизмов проведения аттестации и квалификационного экзамена | Обеспечение направления на аттестацию и сдачу квалификационного экзамена муниципальных служащих, подлежащих аттестации или относительно которых решается вопрос о присвоении классного чина | процент | 90% | 100% | 100% | 1,00 | 2 | высокий |
| 6 | Реализация антикоррупционных программ в системе муниципальной службы муниципального образования, соблюдение требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов муниципальными служащими в органах местного самоуправления муниципального образования | Обеспечение рассмотрения заявлений, поступивших в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в органах местного самоуправления муниципального образования | процент | 100% | 100% | 100% | 1,00 | 2 | высокий |
| 7 | Проведение ежегодной диспансеризации муниципальных служащих | процент | 100% | 100% | 100% | 1,00 | 2 | высокий |
| 8 | Обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю.  Переход на современное кадровое программное обеспечение, использование портала администрации для решения вопросов муниципальной службы | Актуализация информации по вопросам прохождения муниципальной службы на официальном сайте муниципального образования | процент | 30% | 100% | 100% | 1,00 | 2 | высокий |

**2. Перечень мероприятий, выполненных и не выполненных (с указанием причин) в установленные сроки**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Мероприятия | Ответственные исполнители, соисполнители | Необходимое финансирование, тыс. руб. | Срок исполнения | Ожидаемый результат | Выполнение (не выполнение с указанием причин) |
| **1.** | **Совершенствование правовой основы муниципальной службы в муниципальном образовании** | | | | | |
| 1.1. | Актуализация муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, с целью приведения в соответствие c федеральным и областным законодательством | Отдел муниципальной службы и кадров администрации | - | 2014-2021 годы | Совершенствование и развитие нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы | выполнено\* |
| 1.2. | Оказание муниципальным образованиям поселений района методической помощи в разработке и приведении в соответствие муниципальных правовых актов федеральному и областному законодательству | Отдел муниципальной службы и кадров администрации | - | 2014-2021 годы | Совершенствование и развитие нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы | выполнено\* |
| **2.** | **Подбор и назначение квалифицированных кадров на должности муниципальной службы, создание условий для их должностного роста** | | | | | |
| 2.1. | Организация проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы администрации | Отдел муниципальной службы и кадров администрации,  кадровые службы комитетов администрации | - | 2014-2021 годы | Привлечение на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов, обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе | частично выполнено\* - решение работодателя |
| 2.2. | Организация ознакомления вновь назначаемых муниципальных служащих с нормативными правовыми актами, регламентирующими прохождение муниципальной службы и противодействие коррупции в муниципальном образовании | Отдел муниципальной службы и кадров администрации,  кадровые службы комитетов администрации | - | 2014-2021 годы | Повышение компетентности муниципальных служащих | выполнено\* |
| 2.3. | Внедрение в практику кадровой работы 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, присвоении ему классного чина | Отдел муниципальной службы и кадров администрации, аттестационная комиссия администрации, комитеты администрации | - | 2014-2021 годы | Повышение эффективности муниципальной службы | выполнено\* |
| **3.** | **Совершенствование системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих** | | | | | |
| 3.1. | Организация получения муниципальными служащими дополнительного профессионального образования, в том числе внедрение дистанционного обучения, стимулирование получения первого высшего профессионального образования, а также обязательного обучения в соответствии с законодательством | Отдел муниципальной службы и кадров администрации,  кадровые службы комитетов администрации,  образовательные организации, определяемые на конкурсной основе в установленном порядке | 1132,80 | 2018 год | Повышение уровня и квалификации специалистов | выполнено |
| 3.2. | Создание условий для самообучения муниципальных служащих администрации | Отдел муниципальной службы и кадров администрации,  кадровые службы комитетов администрации | - | 2014-2021 годы | Повышение уровня и квалификации специалистов | выполнено\* |
| **4.** | **Совершенствование механизмов формирования и использования кадрового резерва, системы оценки деятельности муниципальных служащих** | | | | | |
| 4.1. | Организация работы по формированию кадрового резерва и резерва управленческих кадров, повышение эффективности его использования | Отдел муниципальной службы и кадров администрации,  структурные подразделения администрации,  комитеты администрации | - | 2014-2021 годы | Привлечение на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов | частично выполнено\* - отсутствие заинтересованности вступления в резерв в связи с редким решением работодателя о назначении из резерва |
| 4.2. | Организация прохождения практики студентов высших учебных заведений в администрации района | Отдел муниципальной службы и кадров администрации,  комитеты администрации | - | 2014-2021 годы | Создание условий для формирования кадрового состава | выполнено\* |
| 4.3. | Организация и проведение аттестации и квалификационных экзаменов муниципальных служащих администрации | Отдел муниципальной службы и кадров администрации,  кадровые службы комитетов администрации,  аттестационные комиссии администрации и комитетов администрации | - | 2014-2021 годы | Обеспечение условий для объективной оценки результатов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих | выполнено\* |
| **5.** | **Совершенствование механизма предупреждения коррупции в органах местного самоуправления и обеспечение соблюдения муниципальными служащими требований к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов** | | | | | |
| 5.1. | Осуществление комплекса организационных, разъяснительных и иных мер по соблюдению муниципальными служащими ограничений, запретов и по исполнению обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции | Отдел муниципальной службы и кадров администрации,  кадровые службы комитетов администрации | - | 2014-2021 годы | Снижение риска проявления коррупции | выполнено\* |
| 5.2. | Осуществление проверки по каждому случаю несоблюдения муниципальными служащими ограничений, запретов и исполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции | Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов | - | 2014-2021 годы | Обеспечение функционирования системы противодействия коррупции | не выполнено\* - отсутствие случаев несоблюдения муниципальными служащими ограничений, запретов и исполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции требующих проверки |
| 5.3. | Обеспечение профилактики коррупционных правонарушений путем осуществления проверки сведений о доходах, имуществе, обязательствах имущественного характера представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, и служащими, замещающими должности муниципальной службы, а также лицами замещающими муниципальные должности | Отдел муниципальной службы и кадров администрации,  кадровые службы комитетов администрации | - | 2014-2021 годы | Снижение риска проявления коррупции | не выполнено\* – отсутствие оснований для осуществления проверки |
| 5.4. | Организация и обеспечение работы по рассмотрению уведомлений главы администрации о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений | Отдел муниципальной службы и кадров администрации | - | 2014-2021 годы | Обеспечение функционирования системы противодействия коррупции | не выполнено\* - отсутствие уведомлений |
| 5.5. | Проведение диспансеризации муниципальных служащих (за исключением муниципальных служащих Комитета по социальным вопросам) | Отдел муниципальной службы и кадров администрации,  кадровые службы комитета финансов и комитета по образованию администрации,  медицинские организации, определяемые на конкурсной основе в установленном порядке | 780,2 | 2018 год | Выявление условий, препятствующих нахождению на муниципальной службе | выполнено в срок |
| **6.** | **Обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы** | | | | | |
| 6.1. | Размещение информации по вопросам муниципальной службы в средствах массовой информации и на официальном интернет-сайте муниципального образования | Отдел муниципальной службы и кадров  Отдел по защите информации и информационному обеспечению,  комитеты администрации | - | 2014-2021 годы | Открытость муниципальной службы и ее доступность общественному контролю | выполнено\* |
| 6.2. | Разработка и реализация мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальной службе | Отдел муниципальной службы и кадров администрации,  комитеты администрации,  сектор – пресс-служба администрации | - | 2014-2021 годы | Привлечение на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов | выполнено\* |
| **7.** | **Внедрение современных технологий кадровой работы** | | | | | |
| 7.1. | Внедрение информационных технологий в систему управления и развития кадровых ресурсов, в том числе развитие портала администрации | Отдел по защите информации и информационному обеспечению администрации,  отдел муниципальной службы и кадров администрации,  комитеты администрации | - | 2014-2021 годы | Повышение компетентности и расширение кругозора муниципальных служащих | выполнено\* |
| **8.** | **Повышение мотивации муниципальных служащих, формирование корпоративной культуры в администрации** | | | | | |
| 8.1. | Разработка механизмов стимулирования и мотивации муниципальных служащих | Отдел муниципальной службы и кадров администрации,  комитеты администрации | - | 2014-2021 годы | Повышение эффективности муниципальной службы | выполнено\* |
| 8.2 | Добровольное медицинское страхование муниципальных служащих | Отдел муниципальной службы и кадров администрации,  комитеты администрации | - | 2018 год | Улучшение социальной защищенности муниципальных служащих | не выполнено в связи с отсутствием финансирования |
| 8.3. | Организация и проведение дня здоровья | Отдел физической культуры и спорта администрации,  отдел муниципальной службы и кадров администрации,  кадровые службы комитетов администрации | 380,0 | 2018 год | Формирование корпоративной культуры в администрации | выполнено в срок |

\* Срок выполнения мероприятий рассчитан на весь период действия программы.

**3. Анализ факторов, повлиявших на ход реализации муниципальной программы**

На ход реализации Программы повлияли, прежде всего, следующие факторы:

Негативные:

- отсутствие финансирования ряда мероприятий (добровольное медицинское страхование) и в настоящее время нет уверенности в решении данных проблем в период реализации программы,

- постоянное изменение законодательства (изменение полномочий) что затрудняет планирование и выполнение ряда мероприятий Программы,

- низкая активность соисполнителей при решении задач Программы – структурных подразделений администрации;

- при формировании кадрового резерва и резерва управленческих кадров: низкий уровень назначений резервистов, как следствие отсутствие заинтересованности вступления в резерв и нецелесообразность обучения резервистов.

Позитивные:

- в результате проведения политики приема на муниципальную службу высококвалифицированных кадров, и поощрение получения высшего образования муниципальными служащими перевыполнена Программа по доле муниципальных служащих с высшим профессиональным образованием,

- в результате проведения кадровой политики перевыполнена программа по доле муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование 2018 году,

- несмотря на низкий уровень назначений резервистов и отсутствие заинтересованности вступления в резерв в 2018 году увеличилось количество человек, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров.

**4. Данные об использовании бюджетных ассигнований и иных средств на выполнение мероприятий**

Программа реализуется за счет средств местного бюджета.

Общий объем бюджетных ассигнований Программы в 2018 году – 2 293 тыс. рублей.

Использовано в 2018 году 2 293 тыс. рублей, что составляет 100% выделенных ассигнований.

**5. Информация о внесенных ответственным исполнителем изменениях в план реализации муниципальной программы**

План реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на 2014-2016 годы» утвержден постановлением администрации от 04.12.2013 № 3731.

Внесенные изменения:

- постановлением администрации от 02.09.2014 № 2732, внесены изменения в связи с перераспределением бюджетных ассигнований между мероприятиями Программы,

- постановлением администрации от 10.12.2014 № 3908, внесены изменения в связи с продлением действия Программы на 2017 год,

- постановлением администрации от 25.09.2015 № 2510, внесены изменения в связи с перераспределением бюджетных ассигнований между мероприятиями Программы,

- постановлением администрации от 27.11.2015 № 2932, внесены изменения в связи с продлением действия Программы на 2018 год,

- постановлением администрации от 12.09.2016 № 2236, внесены изменения в связи с перераспределением бюджетных ассигнований между мероприятиями Программы,

- постановлением администрации от 31.10.2016 № 2723, внесены изменения в связи с продлением действия Программы на 2019 год;

- постановлением администрации от 22.09.2017 № 2582, внесены изменения в связи с переименованием соисполнителя Программы и продлением действия Программы на 2020 год,

- постановлением администрации от 06.04.2018 № 859, внесены изменения в связи с дополнением соисполнителя Программы;

- постановлением администрации от 12.09.2018 № 2767, внесены изменения в связи с продлением действия Программы на 2021 год,

- постановлением администрации от 03.12.2018 № 3581, внесены изменения в связи с перераспределением бюджетных ассигнований между мероприятиями Программы.

**6. Оценка эффективности реализации муниципальной программы**

Оценка эффективности реализации Программы проведена в соответствии с Разделом IX «Методика оценки эффективности Программы» Программы.

Оценки эффективности реализации мероприятий Программы (Оi) определяется согласно индексам эффективности каждого мероприятия (j) Программы, которые рассчитываются по следующей формуле:

Иэффj = Рфактj / Рпланj ,

где:

Иэффj - индекс эффективности мероприятия Программы;

Рфактj - достигнутое значение показателя (индикатора) Программы;

Рпланj – плановое значение показателя (индикатора) Программы.

Индексы эффективности мероприятия Программы (Иэффj) и оценка эффективности реализации мероприятий Программы (Оi) определены в Таблице со сведениями о соответствии достигнутых в результате реализации муниципальной программы значений целевых индикаторов и показателей запланированным муниципальной программой значениям настоящего отчета.

Оценка эффективности реализации Программы (Иэфф) в целом производится по итогам оценки эффективности реализации мероприятий Программы (Оi):

Иэфф = ∑Oi = 2+2+2+1+2+2+2+2 = 15

Иэфф ≥ 13

**Вывод: Программа реализуется с высоким уровнем эффективности.**