**Отчет о реализации муниципальной программы**

**«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании**

**«Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области**

**на 2014-2022 годы»**

**за 2020 год**

**1.** Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на 2014-2022 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 № 2236и 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, от 21.05.2019 № 1344, от 31.10.2019 № 3557, от 27.02.2020 № 571 внесены изменения в Программу.

**2.** Основной исполнитель программы: Отдел муниципальной службы и кадров администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее – администрация).

Основные 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.

Основными результатами программы являются:

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.

**3.**Исполнение показателей (индикаторов) муниципальной подпрограммы:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование целевого индикатора и показателя | Единица измерения | Показатели программы2020 г. | Оценка эффективности Программы |
| Плановые | Фактические | Значение выполнения (%) | Комментарии при отклонении показателя |
| 1 | Актуализация муниципальных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, с целью приведения в соответствие с федеральным и областным законодательством | процент | 100% | 100% | 100 |  |
| 2 | Доля муниципальных служащих с высшим профессиональным образованием | процент | 91% | 92% | 101 |  |
| 3 | Получение дополнительного образования муниципальными служащими, в том числе включенными в кадровый резерв | процент | 34% | 58% | 171 |  |
| 4 | Формирование кадрового резерва на должности муниципальной службы | процент | 100% | 20% | 20 | отсутствие заинтересованности вступления в резерв в связи с редким решением работодателя о назначении из резерва |
| 5 | Обеспечение направления на аттестацию и сдачу квалификационного экзамена муниципальных служащих, подлежащих аттестации или относительно которых решается вопрос о присвоении классного чина | процент | 100% | 100% | 100 |  |
| 6 | 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 |  |
| 7 | Проведение ежегодной диспансеризации муниципальных служащих | процент | 100% | 100% | 100 |  |
| 8 | Актуализация информации по вопросам прохождения муниципальной службы на официальном сайте муниципального образования | процент | 100% | 100% | 100 |  |

1. Исполнение мероприятий по программе:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Мероприятия | Сумма расходов (тыс. рублей) | Ожидаемый результат | Выполнение (не выполнение с указанием причин) |
| План | Факт |
| 1 | 2 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 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 | 1300,00 | 899,7949 | Повышение уровня и квалификации специалистов  | выполнено частично: из-за пандемии и ограничительных мероприятий не проводилось очное обучение |
| 5.5. | Проведение диспансеризации муниципальных служащих (за исключением муниципальных служащих Комитета по социальным вопросам) | 820,00 | 750,00 | Выявление условий, препятствующих нахождению на муниципальной службе | экономия в следствии конкурсных процедур |
| 8.2 | Добровольное медицинское страхование муниципальных служащих | 0,00 | 0,00 | Улучшение социальной защищенности муниципальных служащих | отсутствие финансирования |
| 8.3. | Организация и проведение дня здоровья | 0,00 | 0,00 | Формирование корпоративной культуры в администрации  | не выполнено из-за ограничительных мер |

1. Оценка эффективности реализации по подпрограмме:

Анализ эффективности реализации программы проводится на основе оценки:

5.1. Степени достижения целей и решения задач муниципальной программы в целом путем сопоставления фактически достигнутых значений целевых показателей (индикаторов) программы и их плановых значений, по формуле:

Сд = ∑ Сдn/N

Сдn = Зф /Зп \*100%

 где:

Сд – степень достижения целей (решения задач);

N - количество показателей (индикаторов);

Сдn - степень достижения значения конкретного показателя;

Зф - фактическое значение целевого показателя (индикатора) муниципальной программы;

Зп - плановое значение целевого показателя (индикатора) муниципальной программы.

Формула применяется в случае, если желаемой тенденцией развития является рост значений показателя; если желаемой тенденцией развития является снижение значений показателя применяется обратная формула.

**Сд1= 100**

**Сд2= 101**

**Сд3= 171**

**Сд4= 20**

**Сд5= 100**

**Сд6= 100**

**Сд7= 100**

**Сд8= 100**

**Сд=(100+101+171+20+100+100+100+100) /8=99**

5.2. Степени соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств местного бюджета и иных источников ресурсного обеспечения муниципальной программы путем сопоставления фактических и плановых объемов финансирования программы по формуле:

Уф = Фф / Фп \* 100%

где:

Уф - уровень финансирования реализации основных мероприятий муниципальной программы;

Фф - фактический объем финансовых ресурсов, направленный

на реализацию мероприятий муниципальной программы;

Фп - плановый объем финансовых ресурсов на реализацию муниципальной программы на соответствующий отчетный период.

**Уф=1649,8/2120,0\*100=77,8**

5.3. Степени реализации мероприятий программы на основе сопоставления запланированных и фактически выполненных мероприятий по формуле:

М = Мф / Мп \* 100%

где:

М - реализация мероприятий программы;

Мф - количество фактически исполненных мероприятий программы;

Мп - количество запланированных мероприятий программы.

**М=21/21\*100=100**

5.3 Для определения уровня эффективности программы показатели оценки суммируются с учетом применения взвешенных коэффициентов

к каждому показателю:

для Сд - 0,5;

для Уф - 0,2;

для М – 0,3;

**(99\*0,5)+(77,8\*0,2)+(100\*0,3)= 49,5+15,6+30,0=95,1**

**Эффективность 95,1%**

Муниципальная программа считается реализованной:

- при эффективности 95% и более – с высоким уровнем;

- при эффективности 75-95% – с удовлетворительным уровнем;

- при эффективности менее 75% – с неудовлетворительным уровнем.

**ВЫВОД:** Анализ индексов результативности и эффективности позволяет оценить качество реализации программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на 2014-2022 годы» в 2020 году как высокое.

Начальник отдела

муниципальной службы и кадров Н.Ю. Плещеева