**Пояснительная записка**

**к годовому отчету об исполнении и достижении целевых показателей эффективности муниципальной программы города Югорска**

**«Развитие муниципальной службы» за 2022 год**

Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы» утверждена постановлением администрации города Югорска от 30.10.2018 № 2997. В муниципальную программу постановлением от 21.12.2022 № 2686-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 30.10.2018 № 2997 «О муниципальной программе «Развитие муниципальной службы» внесены изменения в связи с уточнением финансирования программы на 2022 год.

Финансовое обеспечение программных мероприятий осуществлялось за счет средств бюджета города Югорска и составляло 179,5 тыс. рублей. Исполнение программных мероприятий составило 179,5 тыс. рублей или 100 %.

**Задача 1.** **Повышение качества формирования кадрового состава муниципальной службы в городе Югорске, совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих и резерва управленческих кадров, повышение их профессионализма и компетентности**

**Подпрограмма 1 «Повышение профессионального уровня муниципальных служащих и управленческих кадров в городе Югорске»**

***Мероприятие 1.1. Организация обучения и оценка компетенций лиц, включенных в резерв управленческих кадров, кадровый резерв.***

Сумма денежных средств, предусмотренных в муниципальной программе на реализацию данного мероприятия, составила 15,6 тыс. рублей. Исполнение составило 15,6 тыс. рублей или 100 %.

По дополнительным профессиональным программам повышения квалификации:

- по теме «Развитие и совершенствование личностно-профессиональных и управленческих компетенций» обучены 12 муниципальных служащих, в том числе, 10 муниципальных служащих включенных в кадровый резерв, и 2, включенных в резерв управленческих кадров.

Обучение муниципальных служащих на курсах повышения квалификации осуществлялось в рамках муниципального контракта, заключенного посредством проведения аукциона. Контракт исполнен сторонами без нарушения обязательств.

Планомерная работа по развитию кадрового резерва, в том числе обучение резервистов по дополнительным профессиональным программам, позволяет повышать компетенцию лиц, включенных в резерв, и тем самым использовать резерв по прямому назначению.

Целевой показатель эффективности муниципальной программы «Доля назначений на должности муниципальной службы из кадрового резерва, резерва управленческих кадров, от общего количества назначений на вакантные должности» составил 136,8% (68,4% от запланированных 50%). Увеличению целевого показателя способствовала качественная подготовка лиц, состоящих в кадровом резерве.

***Мероприятие 1.2. Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих по приоритетным и иным направлениям.***

Сумма денежных средств, предусмотренных в муниципальной программе на реализацию данного мероприятия, составила 111,3 тыс. рублей. Исполнение составило 111,3 тыс. рублей или 100 %.

В рамках выделенных денежных средств по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации обучены муниципальные служащие в количестве 62 единиц (в т.ч. по нескольким темам) по следующим темам:

1. «Мобилизационная подготовка в муниципальном образовании».
2. «Должностные лица органов управления единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций».
3. «Обучение и проверка знаний по охране труда».
4. «Противодействие коррупции на муниципальной службе» (обучение проводилось по данной теме дважды).
5. «Государственная национальная политика в системе национальной безопасности».
6. «Противодействие коррупции при осуществлении закупок».
7. «Обеспечение защиты информации в органах исполнительной власти и в органах местного самоуправления».
8. «Контрактная система в сфере закупок товаров, работ и услуг: правовое регулирование».
9. «Охрана труда».

Кроме того, проведено 32 занятия в школе муниципального служащего. Использование денежных средств на проведение мероприятия не предусмотрено.

Целевой показатель эффективности муниципальной программы «Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования и имеющих высокий уровень развития профессиональных компетенций» составил 102,6 % (77% от запланированных 75%).

Увеличение произошло ввиду качественного оказания услуг образовательными организациями, в том числе оказания услуг квалифицированным преподавательским составом с применением современных технологий.

Обучение муниципальных служащих на курсах повышения квалификации осуществлялось в соответствии муниципальными контрактами, заключенными посредством проведения аукционов, и договорами, заключенными с единственным поставщиком. Всего было заключено 7 муниципальных контрактов (по результатам электронных аукционов) и 3 договора с единственным поставщиком. Контракты исполнены сторонами без нарушения обязательств.

 **Задача 2. Обеспечение мер, способствующих совершенствованию управления кадровым составом муниципальной службы, повышению результативности и эффективности, а также престижа муниципальной службы, совершенствование антикоррупционных механизмов в системе муниципальной службы**

**Подпрограмма 2 «Внедрение современных кадровых технологий на муниципальной службе в городе Югорске»**

 ***Мероприятие 2.1. Цифровизация функций управления кадрами органов местного самоуправления, в том числе кадрового делопроизводства.***

Денежные средства на реализацию данного мероприятия, в части внедрения и сопровождения программы «Контур-Персонал: Госслужбы», предусмотрены муниципальной программой города Югорска «Развитие информационного общества», в части размещения в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» сведений о вакантных должностях, об открытых вакансиях в органах местного самоуправления и проведении конкурса на включение в кадровый резерв органов местного самоуправления, не предусмотрены, в виду пользования указанной системой на безвозмездной основе.

Целевой показатель эффективности муниципальной программы «Количество современных кадровых технологий, применяемых на муниципальной службе в городе Югорске» достигнут и составил 100%.

Посредством использования программы «Контур-Персонал: Госслужбы» кадровой службой осуществляется кадровое делопроизводство, включая подготовку распоряжений по личному составу, формирование отчетности и т.д.

В Единой информационной системе управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации за отчетный период размещено: 13 объявлений о проведении конкурсных отборов на замещение вакантных должностей, 11 объявлений о формировании кадрового резерва, сведения о вакантных должностях в органах местного самоуправления.

***Мероприятие 2.2. Внедрение современных технологий управления, включающих в себя новые методы планирования деятельности органов местного самоуправления стимулирования профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих***

Денежные средства на реализацию данного мероприятия не предусмотрены в связи с его реализацией посредством разработки муниципальных правовых актов для реализации законодательства о муниципальной службе и противодействии коррупции, проведения ежегодного мониторинга и иных мероприятий.

 Целевой показатель эффективности муниципальной программы «Доля муниципальных служащих, соблюдающих ограничения и запреты, требования к служебному поведению» составил 102,0 % (100% от запланированных 98,0%).

 Проведен ежегодный мониторинг сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, по результатам которого нарушений ограничений и запретов, требований к служебному поведению не выявлено. Муниципальные нормативные правовые акты в сфере муниципальной службы и противодействия коррупции приведены в соответствие федеральному и региональному законодательству. За отчетный период 5 муниципальных служащих уведомили представителя нанимателя (работодателя) о намерении выполнять иную оплачиваемую работу, необходимость рассмотрения уведомлений на заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов отсутствовала по причине того, что выполнение работы не повлечет конфликт интересов.

Кадровыми технологиями адаптации и наставничества были охвачены 27 муниципальных служащих, вновь поступивших на муниципальную службу. Согласно отзыву наставника у муниципальных служащих сформировались навыки антикоррупционного поведения, предусмотренные должностной инструкцией.

Проведены вводные беседы по соблюдению антикоррупционного законодательства с 20 муниципальными служащими, поступившими на службу в 2022 году. Проведено консультаций по вопросам соблюдения запретов и ограничений с муниципальными служащими - 136. Осуществлялось ознакомление со всеми вновь принимаемыми нормативными правовыми актами в сфере противодействия коррупции, с методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, с Обзорами в сфере профилактики коррупционных правонарушений Министерства труда и социальной защиты РФ, приказами Депгосслужбы автономного округа. Проведено 5 занятий в «Школе муниципального служащего» по вопросам антикоррупционной тематики. Обучено по дополнительной программе повышения квалификации «Противодействие коррупции на муниципальной службе» 25 муниципальных служащих, в том числе 6 служащих, вновь поступивших на муниципальную службу в администрацию города Югорска.

Целевой показатель эффективности муниципальной программы «Количество современных кадровых технологий, применяемых на муниципальной службе в городе Югорске» достигнут и составил 100,00 %.

Осуществляется применение кадровых технологий: замещение вакантных должностей муниципальной службы и формирование кадрового резерва на конкурсной основе, в том числе замещение вакантных целевых управленческих должностей, адаптация впервые поступивших на муниципальную службу, проведение аттестации муниципальных служащих, квалификационный экзамен, предоставление сведений о доходах и расходах посредством программного обеспечения «Справки БК».

В отчетном периоде в новой редакции утверждены порядок формирования целевых управленческих кадров, составы аттестационной комиссии, комиссии по урегулированию конфликта интересов и конкурсной комиссии, в положения о проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и по формированию кадрового резерва внесены изменения.

**Подпрограмма 3 «Повышение престижа и открытости муниципальной службы в городе Югорске»**

***Мероприятие 3.1.*** ***Содействие развитию управленческой культуры и повышению престижа муниципальной службы***

Сумма денежных средств, предусмотренных в муниципальной программе на реализацию данного мероприятия, составила 31,1 тыс. рублей. Исполнение составило 31,1 тыс. рублей или 100%.

В целях исполнения мероприятия были заключены договоры с единственным поставщиком на сумму 31 092,00 руб., в том числе на:

- на изготовление печатной продукции (поздравительные открытки) с МАУ «Молодежный центр «Гелиос» на сумму 1 152,00 руб.,

- на изготовление полиграфической продукции (пригласительные открытки) с МУП «ЮИИЦ» на сумму 5280,00 руб.,

- на поставку шаров с МАУ «Молодежный центр «Гелиос» на сумму 1 260,00 руб.,

- на поставку цветов с ИП Вардосанидзе Г.К. на сумму 23 400,00 руб.

Целевой показатель эффективности муниципальной программы «Численность обучающихся в образовательных организациях высшего образования и образовательных организациях, муниципальных служащих города Югорска, участвующих в конкурсах (олимпиадах), направленных на повышение престижа и открытости муниципальной службы» достигнут и составил 108,0%.

***Мероприятие 3.2.***  ***Содействие формированию позитивного имиджа муниципальной службы среди обучающихся в образовательных организациях высшего образования***

***и общеобразовательных организациях***

Денежные средства на реализацию данного мероприятия не предусмотрены в виду того, что организация по привлечению к участию в конкурсах осуществляется безвозмездно.

3 муниципальных служащих приняли участие в окружном конкурсе «Лучший государственный и муниципальный служащий Ханты-Мансийского автономного округа - Югры». По итогам конкурса все муниципальные служащие получили сертификаты участников.

В окружной олимпиаде по основам знаний о государственном (муниципальном) управлении, государственной (муниципальной) службе среди обучающихся 10-11 классов общеобразовательных организаций принял участие 41 человек. Кроме того, организована и проведена производственная практика для 5 обучающихся образовательных организаций высшего образования и 3 обучающихся образовательных организаций среднего профессионального образования. Социальная практика проведена для 2 обучающихся общеобразовательной организаций города.

Целевой показатель эффективности муниципальной программы «Численность обучающихся в образовательных организациях высшего образования и образовательных организациях, муниципальных служащих города Югорска, участвующих в конкурсах (олимпиадах), направленных на повышение престижа и открытости муниципальной службы» достигнут и составил 54 человека от запланированных 50 или 108%.

 Численность обучающихся увеличилась по причине возникновения заинтересованности в прохождении государственной и муниципальной службы.

***Мероприятие 3.3. Совершенствование механизмов контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества***

Сумма денежных средств, предусмотренных в муниципальной программе на реализацию данного мероприятия, составила 21,5 тыс. рублей. Исполнение составило 21,5 тыс. рублей или 100%.

В рамках выделенных денежных средств произведена оплата услуг 4 независимых экспертов, принимающих участие в заседаниях конкурсных и аттестационных комиссий. В качестве независимых экспертов приглашались представители Бюджетного учреждения среднего профессионального образования «Югорский политехнический колледж». За отчетный период всего проведено 66 заседаний различной продолжительности.

Начальник управления по вопросам

муниципальной службы, кадров и наград Т.А. Семкина