

ГODOVOЙ ОТЧЕТ

О ходе реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы», утвержденной постановлением администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края от 04.12.2019 № 474

за 2022 год

Ответственный исполнитель: отдел кадров администрации городского поселения «Город Амурск»

Дата составления отчета: 13 февраля 2023 года

Отчет составил: главный специалист отдела кадров Василенко Галина Юрьевна, тел. (42142) 2 22 68, ok@amursk.ru

Главный специалист отдела кадров
администрации городского поселения
«Город Амурск»

Г.Ю. Василенко

Пояснительная записка
о ходе реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной
службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы»
за 2022 год

Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы» (далее – Программа) утверждена постановлением администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края (далее – администрация) от 04.12.2019 № 474. Последние изменения в Программу внесены постановлением администрации от 10.02.2023 № 66.

Общая сумма расходов на реализацию Программы в 2022 году составила 1071,72 тыс. рублей (в том числе: 1038,88 тыс. рублей – бюджет городского поселения «Город Амурск» и 32,84 тыс. рублей – краевой бюджет).

Расходование бюджетных средств носило исключительно целевой характер. Отчет об использовании бюджетных средств на реализацию мероприятий Программы представлен в приложении № 3. Информация о расходах на реализацию целей Программы за счет всех источников финансирования представлена в приложении № 4.

В 2022 году в рамках реализации мероприятий, предусмотренных Программой, администрацией велась работа по следующим направлениям:

1. Профессиональное развитие муниципальных служащих.

По данному разделу Программы предусмотрено финансирование на 2022 год в размере 73,92 тыс. руб., в том числе 41,08 тыс. руб. – местный бюджет и 32,84 тыс. руб. – краевой бюджет. Фактическое освоение денежных средств за 2022 год составляет 71,07 тыс. руб., т.е. 96 %.

1.1. Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (профессиональная переподготовка, повышение квалификации).

В 2022 году 7 муниципальных служащих, а также глава городского поселения «Город Амурск» повысили свою квалификацию и получили удостоверения установленного образца. Специалисты приняли участие в курсах повышения квалификации по следующим темам: «Деятельность по осуществлению, контролю и управлению закупками для обеспечения государственных и муниципальных нужд в соответствии с Федеральным законом № 44-ФЗ от 05.04.2013» (1 человек), «Организация и проведение муниципального контроля» (1 человек), «Развитие системы деятельности молодежных пресс-центров и медиа-служб. Современные подходы к медиа-освещению молодежных мероприятий и информационному сопровождению проектов» (1 человек), «Существенные изменения с 2023 года: отчетность и порядок уплаты налогов и взносов» (1 человек), «Контрактная система в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (2 человека), «Противодействие коррупции: вопросы реализации государственной и муниципальной антикоррупционной политики» (2 человека). Затрачено 68,82

тыс. руб., в т.ч. средства местного бюджета – 35,98 тыс. руб. и средства краевого бюджета 32,84 тыс. руб.

1.2. Обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, конференциях, форумах, в том числе в режиме видеоконференции

В обучающих семинарах приняли участие 4 человека по темам: «Семинар по вопросам подготовки документов на предоставление межбюджетных трансфертов местным бюджетам, а также отчетов о расходовании средств предоставленных межбюджетных трансфертов из краевого бюджета» (3 человека), краевой семинар-совещание с главами и председателями представительных органов городских и сельских поселений края (1 человек). Затрачено 5,10 тыс. руб.

1.3. Проведение учебных занятий с муниципальными служащими по вопросам и темам местного самоуправления.

В течение 2022 года с муниципальными служащими проведены учебные занятия по темам: «Декларационная кампания 2022 года», «Избирательная кампания 2022», «Реализация программы «Формирование современной городской среды», «Тестирование по темам: «Муниципальная служба. Противодействие коррупции», «О действиях персонала при возникновении террористических угроз», «Правила поведения в условиях особого противопожарного режима», «Соблюдение требований антикоррупционного законодательства», «Совершенствование работы с оргтехникой и программным обеспечением», «О рассмотрении обращений граждан», «Применение средств индивидуальной защиты и условия их хранения», «Кодекс этики и служебного поведения», «Участие в районных и краевых семинарах по вопросам местного самоуправления».

2. Создание условий, направленных на повышение престижа муниципальной службы

По данному разделу программы предусмотрено финансирование в размере 1150,00 тыс. руб., фактически освоено 1150,00 тыс. руб., т.е. 100 %.

2.1. Размещение на официальном сайте администрации города и освещение в средствах массовой информации вопросов прохождения муниципальной службы.

В течение отчетного периода на официальном сайте администрации, а также в средствах массовой информации размещалась информация о проведении конкурсов на замещение вакантной должности муниципальной службы и др.

2.2. Награждение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в профессиональной деятельности

В 2022 году ко Дню работника бытового обслуживания и жилищно-коммунального хозяйства, Дню местного самоуправления, Дню города, Дню финансиста 18 работников администрации (26 % от общего числа муниципальных служащих администрации (68)) были награждены наградами:

- Благодарность Министра экономического развития Российской Федерации (1 человек);

- Почетная грамота комитета Правительства Хабаровского края по гражданской защите (1 человек);
- Почетная грамота главы Амурского муниципального района Хабаровского края (1 человек);
- Благодарность главы Амурского муниципального района (2 человека);
- Благодарственное письмо администрации Амурского муниципального района (3 человека);
- Почетная грамота администрации городского поселения «Город Амурск» (3 человека);
- Благодарственное письмо администрации городского поселения «Город Амурск» (7 человек).

Всего израсходовано 40,75 тыс. руб.

2.3. Присвоение классных чинов муниципальным служащим

В апреле 2022 года отделом кадров проведена работа по присвоению муниципальным служащим классных чинов, по итогам которой 22 специалистам были присвоены первые и очередные классные чины.

2.4. Обеспечение социальных гарантий муниципальным служащим

2.4.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры муниципальных служащих.

Периодические медицинские осмотры муниципальные служащие не проходили по причине отсутствия финансирования.

- в июне 2022 года желающие работники администрации прошли обследование по программе «Здоровое сердце».

2.4.2. Организация профилактических мероприятий, прививочных кампаний

В марте 2022 года отделом кадров начата работа по прохождению диспансеризации работниками администрации, но в связи с неблагоприятной эпидемиологической ситуацией, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции COVID-2019, диспансеризация была отменена.

2.4.3. Специальная оценка условий труда

В рамках данного мероприятия были проведены 7 заседаний комиссии по специальной оценке условий труда, внесены изменения в карты специальной оценки условий труда по причине изменения штатного расписания администрации.

2.4.4. Реализация гарантий пенсионного обеспечения лиц, замещавших должности муниципальной службы и муниципальные должности в городском поселении «Город Амурск».

В 2022 году администрацией города были выплачены: ежемесячная доплата к страховой пенсии по старости (лицам, замещавшим муниципальные должности) – 2 чел., пенсия за выслугу лет (лицам, замещавшим должности муниципальной службы) – 8 чел. Всего выплат на сумму 956,76 тыс. руб.

2.5. Разработка системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе.

По данному мероприятию финансирование не предусмотрено.

В рамках данного мероприятия муниципальные служащие администрации принимали участие в работе информационных групп органов местного самоуправления, личных приемах граждан.

2.6. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих

По данному мероприятию финансирование не предусмотрено.

В рамках реализации данного мероприятия отделом кадров подготовлена отчетная информация по качественному и количественному составу муниципальных служащих администрации.

В целях оптимизации штатной численности муниципальных служащих и повышения эффективности и результативности исполнения муниципальными служащими администрации своих должностных обязанностей, финансовым отделом администрации подготовлены распоряжения администрации об утверждении штатного расписания и о внесении изменений в штатное расписание администрации.

3. Совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы

По данному разделу Программы финансирование на 2022 год не предусмотрено.

В течение 2022 года продолжена работа по анализу действующих муниципальных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, и составлен список нормативных правовых актов, в которые необходимо внести изменения.

Были разработаны следующие проекты нормативных правовых актов:

Проекты решений Совета депутатов:

- О внесении изменений в Положение о проведении конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденное решением Совета депутатов городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края от 18.02.2021 № 238;

- О внесении изменений в Положение об оплате труда лиц, замещающих должности муниципальной службы городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края, утверждённое решением Совета депутатов городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края от 24.10.2019 № 109;

- О внесении изменений в Положение о денежном содержании члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления городского поселения «Город Амурск», осуществляющих свои полномочия на постоянной основе», утверждённое решением Совета депутатов городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края от 17.09.2009 № 68;

- Об утверждении структуры администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края на 2023 год;

- О внесении изменений в Положение о муниципальной службе в городском поселении «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденное решением Совета депутатов городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края от 18.07.2019 № 91.

Проекты постановлений администрации:

- О внесении изменений в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы», утвержденную постановлением администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края от 04.12.2019 № 474;

- О внесении изменений в Положение о представлении муниципальными служащими администрации городского поселения «Город Амурск» и гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы администрации городского поселения «Город Амурск», сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, утвержденное постановлением администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края от 27.03.2015 № 101;

- О внесении изменений в Положение о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы городского поселения «Город Амурск», муниципальными служащими, замещающими указанные должности, гражданами при поступлении на муниципальную службу, соблюдения муниципальными служащими установленных законодательством ограничений, запретов и требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, утвержденное постановлением администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края от 29.06.2012 № 128;

- О внесении изменений в Порядок назначения, выплаты пенсии и определении стажа муниципальной службы, дающего право на назначение пенсии за выслугу лет муниципальным служащим городского поселения «Город Амурск», утвержденный постановлением администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края от 03.02.2011 № 19.

4. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы на муниципальной службе, обеспечение условий для результативной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих

По данному разделу Программы финансирование на 2022 год не предусмотрено.

4.1. В ноябре 2022 года проведена аттестация муниципальных служащих администрации. В результате проведенных мероприятий по подготовке к

аттестации своевременно и в полном объеме представлены все необходимые документы для работы аттестационной комиссии. Руководители структурных подразделений в установленные сроки до начала проведения аттестации подготовили и представили в аттестационную комиссию отзывы об исполнении должностных обязанностей муниципальными служащими за аттестационный период, согласовали их с вышестоящим руководителем, все муниципальные служащие, подлежащие аттестации, были заблаговременно ознакомлены с содержанием отзывов, один муниципальный служащий предоставил дополнение к отзыву. Отделом кадров было проведено учебное занятие по подготовке муниципальных служащих к аттестации.

В 2022 году подлежало аттестации 19 человек, в том числе: по ведущей группе должностей – 2 человека, старшей группе должностей – 6 человек, младшей группе должностей – 11 человек.

Не подлежало аттестации 57 человек, из них по причинам: срок прошлой аттестации менее 3 лет – 31 человек; достигли возраста 60 лет – 6 человек; замещают данную должность муниципальной службы менее 1 года – 7 человек; работают по срочному трудовому договору – 9 человек; находятся в отпуске по уходу за ребенком – 3 человека, в отпуске по беременности и родам – 1 человек.

По итогам аттестации все муниципальные служащие признаны соответствующими замещаемой должности. Специалисты показали высокий уровень подготовки при аттестации, 15 человек рекомендованы аттестационной комиссией для включения в кадровый резерв на повышение должности в порядке должностного роста и резерв управленческих кадров, 2 муниципальным служащим продлен срок нахождения в резерве управленческих кадров.

После окончания аттестации юридическим отделом администрации было проведено учебное занятие «Работа над ошибками аттестации».

4.2. Продолжена работа по приведению должностных инструкций работников администрации в соответствие с установленными требованиями. За 2022 год разработано и утверждено 25 должностных инструкций.

4.3. В течение отчетного периода проводилась работа по формированию резерва управленческих кадров и кадрового резерва. Всего в резерве кадров по состоянию на 31.12.2022 числится 121 человек, в т.ч. в резерве управленческих кадров – 24 человека, в кадровом резерве – 97 человек. В 2022 году 26 человек назначены на должности муниципальной службы (без учета принятых по срочному трудовому договору), в т.ч. из резерва кадров (20 человек), по результатам конкурса (4 человека).

4.4. В 2022 году проведены конкурсы на замещение вакантных должностей муниципальной службы:

4.4.1. Дважды администрацией города был объявлен конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы начальника отдела жилищно-коммунального хозяйства.

В декабре 2021 года конкурс был признан несостоявшимся в связи с тем, что в конкурсе принял участие один претендент (п. 2.2.7 Положения). 04.02.2022 состоялся повторный конкурс на замещение вакантной должности

муниципальной службы начальника отдела жилищно-коммунального хозяйства. По итогам конкурса Пахаруков Владимир Эдуардович признан победителем конкурса и назначен на указанную должность 07.02.2022.

4.4.2. Трижды объявлялся конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы начальника отдела архитектуры и градостроительства – главный архитектора города.

Дважды данный конкурс был признан несостоявшимся в связи с тем, что сначала в конкурсе принял участие один претендент (декабрь 2021 года), затем не принял участие ни один гражданин (февраль 2022 года). 27.05.2022 конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы начальника отдела архитектуры и градостроительства – главного архитектора города состоялся, по итогам которого победителем конкурса признан Котенков Юрий Валерьевич, который назначен на указанную должность 30.05.2022.

4.4.3. Конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы ведущего специалиста производственно-технического сектора отдела жилищно-коммунального хозяйства признан несостоявшимся на заседании комиссии 27.05.2022, в связи с тем, что в конкурсе не принял участие ни один гражданин.

4.4.4. Дважды администрацией города был объявлен конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы заместителя главы администрации по вопросам ЖКХ и транспорта.

30.06.2022 конкурс признан несостоявшимся в связи с тем, что в результате тестирования не был выявлен ни один претендент.

22.09.2022 состоялся повторный конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы заместителя главы администрации по вопросам ЖКХ и транспорта. По итогам конкурса Макаренко Ольга Николаевна признана победителем конкурса и назначена на указанную должность 23.09.2022.

4.4.5. Конкурс на замещение вакантной должности муниципальной службы заместителя главы администрации по экономическому развитию был объявлен дважды: 28.09.2022 (не состоялся, так как в конкурсе принял участие один претендент) и 31.10.2022 (не состоялся, так как в конкурсе не принял участие ни один претендент).

4.4.6. По итогам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы начальника отдела культуры, который состоялся 10.11.2022, Жабская Светлана Леонидовна признана победителем конкурса и назначена на должность 11.11.2022.

4.5. Администрацией города проводится работа по прохождению производственной практики студентами высших и средних учебных заведений. Так, в 2022 году 5 человек были допущены к прохождению практики по специальности/направлению подготовки: «Государственное и муниципальное управление» (3 человека), «Сетевое и системное администрирование» (1 человек), «Юриспруденция» (1 человек).

5. Мероприятия, направленные на противодействие коррупции

По данному разделу Программы финансирование на 2022 год не предусмотрено.

5.1. За 2022 год проведено 5 заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов администрации города.

На заседании комиссии 04.03.2022 рассмотрен вопрос «О рассмотрении уведомления муниципального служащего о возможном возникновении конфликта интересов при проведении проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». Комиссией признано, что при исполнении муниципальным служащим своих должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует.

На заседании комиссии 30.03.2022 рассмотрен вопрос «О соблюдении муниципальным служащим требований к служебному поведению». По итогам заседания комиссия предложила главе городского поселения «Город Амурск» организовать проведение учебного занятия для муниципальных служащих администрации по соблюдению Кодекса этики и служебного поведения администрации.

На заседании комиссии 02.06.2022 рассмотрены вопросы:

а) «О проведении анализа справок о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера за 2021 год, предоставленных муниципальными служащими администрации и руководителями муниципальных учреждений». По итогам рассмотрения данного вопроса комиссией рекомендовано главе городского поселения «Город Амурск» и начальнику отдела культуры администрации применить дисциплинарное взыскание за предоставление неточных и (или) неполных сведений 3 муниципальным служащим администрации и 4 руководителям муниципальных учреждений.

б) «О рассмотрении уведомления муниципального служащего администрации о возможном возникновении конфликта интересов». По итогам рассмотрения данного вопроса комиссия признала, что при исполнении муниципальным служащим должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов и рекомендовано главе городского поселения «Город Амурск» принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения.

На заседании комиссии 04.07.2022 рассмотрен вопрос «О рассмотрении обращения бывшего муниципального служащего о даче согласия на замещение должности заместителя директора в организации, а также о рассмотрении уведомления организации о заключении трудового договора с бывшим муниципальным служащим. Комиссией принято решение дать гражданину. согласие на замещение должности заместителя директора организации.

На заседании комиссии 28.10.2022 рассмотрены 3 уведомления муниципальных служащих о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения. По двум уведомлениям комиссия признала, что при исполнении муниципальным служащим должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов, и рекомендовала главе города принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения. По одному уведомлению

комиссия признала, что при исполнении муниципальным служащим должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует.

5.2. В течение 2022 года продолжена работа по актуализации сведений, содержащихся в анкетах, представляемых при назначении на должности муниципальной службы и поступлении на муниципальную службу, об их родственниках и свойственниках в целях выявления возможного конфликта интересов (4 человека).

Отделом кадров администрации ведется учёт муниципальных служащих, осуществляющих иную оплачиваемую работу в соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации». За отчетный период поступило 10 уведомлений муниципальных служащих о намерении выполнять иную оплачиваемую работу. Работодателем по всем уведомлениям приняты положительные решения.

5.3. Постановлением администрации 17.03.2020 № 115 утвержден Перечень должностей муниципальной службы, в администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие, замещающие должности муниципальной службы, обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей (далее – Перечень).

В рамках декларационной кампании в период январь-апрель 2022 года отделом кадров был осуществлен прием справок 50 муниципальных служащих администрации, должности которых входят в Перечень (всего 101 справка). В мае вышеуказанные сведения были опубликованы на официальном сайте администрации города. В июне 2022 года отделом кадров проведен анализ предоставленных справок, выявлены замечания. Данные замечания были рассмотрены на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов. 29.09.2022 специалист отдела кадров принял участие в заседании Совета по противодействию коррупции администрации города с докладом об итогах декларационной кампании 2022 года.

При приеме граждан на муниципальную службу на должности муниципальной службы, входящие в Перечень, также осуществлялся прием справок о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

5.4. В январе-марте 2022 года муниципальными служащими администрации были сданы сведения об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых муниципальными служащими размещалась общедоступная информация, а также данные, позволяющие их идентифицировать (65 человек).

5.5. В течение отчетного периода с муниципальными служащими администрации проведены учебные занятия по темам: «Декларационная кампания 2022 года» (февраль), «Кодекс этики и служебного поведения» (декабрь). В июне 2022 года с муниципальными служащими администрации в рамках

учебного занятия проведено тестирование по темам: «Муниципальная служба. Противодействие коррупции». Проведенное тестирование показало, что муниципальные служащие обладают хорошими знаниями в данных сферах.

Сведения о степени выполнения программных мероприятий представлены в приложении № 2.

Уровень достижения основных показателей (индикаторов) Программы в 2022 году составил 100 процентов. Сведения о достижении значений основных показателей (индикаторов) Программы приведены в приложении № 1.

Отделом кадров администрации городского поселения «Город Амурск» в соответствии с Порядком проведения оценки эффективности реализации муниципальных программ города Амурска, утвержденным постановлением администрации от 06.06.2014 № 165, произведен расчет интегральной и комплексной оценок эффективности реализации Программы (приложение № 5). Качественная оценка эффективности Программы, исходя из уровня показателя интегральной оценки (1,0), является эффективной.

Приложение № 1

к Пояснительной записке о ходе реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы» за 2022 год

СВЕДЕНИЯ

о достижении значений показателей (индикаторов) муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы»
за 2022 год

№ п\п	Наименование показателя (индикатора)	Единица измере- ния	Значение показателя (индикатора)		Обоснование отклонений значений по- казателя (ин- дикатора) на конец отчет- ного года (при нали- чии)	
			пред- ше- ствую- щий год	отчетный год		
				план		факт
1	2	3	4	5	6	7
1.	Доля необходимых муници- пальных правовых актов, ре- гулирующих вопросы муни- ципальной службы	%	100	до 100	100	
2.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, за- мещаемых из кадрового ре- зерва или на конкурсной ос- нове	% от числа вакант- ных должно- стей	75	92	92	
3.	Доля должностей муници- пальной службы, для кото- рых утверждены должност- ные инструкции, соответ- ствующие установленным требованиям	% от об- щего числа должно- стей му- ници- пальной службы	100	100	100	
4.	Доля муниципальных служа- щих, награжденных за дости- жение высоких результатов в профессиональной деятель- ности	% от об- щего числа муници- пальных служа- щих	18	26	26	

№ п\ п	Наименование показателя (индикатора)	Единица измере- ния	Значение показателя (индикатора)			Обоснование отклонений значений по- казателя (ин- дикатора) на конец отчет- ного года (при нали- чии)
			пред- ше- ствующий год	отчетный год		
				план	факт	
1	2	3	4	5	6	7
5.	Доля муниципальных служащих, прошедших обязательный медицинский осмотр	% от об- щего числа муници- пальных служа- щих	0	0	0	
6.	Доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, форумах, семинарах, тренингах	% от об- щего числа муници- пальных служа- щих	77	16	16	
7.	Доля муниципальных служащих, принявших участие в учебных занятиях, проводимых в администрации города	% от об- щего числа муници- пальных служа- щих	80	80	80	
8.	Доля муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 3-х лет	% от об- щего числа муници- пальных служа- щих	95	82	82	
9.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления	% от числа вакант- ных должно- стей	100	100	100	

Приложение № 2

к Пояснительной записке о ходе реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы» за 2022 год

СВЕДЕНИЯ

о степени выполнения программных мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы» за 2022 год

№ п\п	Наименование подпрограммы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник	Плановый срок		Фактический срок		Непосредственные результаты реализации выполненных мероприятий (работ) за отчетный период (*)	Проблемы, возникшие в ходе реализации мероприятия
			начала реализации	окончания реализации	начала реализации	окончания реализации		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Профессиональное развитие муниципальных служащих							
1.1.	Определение потребности в получении дополнительного профессионального образования муниципальных служащих	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	Проведен анализ профессионального образования муниципальных служащих и определена потребность в получении муниципальными служащими дополнительного профессионального образования по конкретным направлениям	

№ п\п	Наименование подпрограммы, основного мероприятия, меро- приятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник	Плановый срок		Фактический срок		Непосредственные результаты реализации выполненных ме- роприятий (работ) за отчетный период (*)	Проблемы, возникшие в ходе реали- зации меро- приятия
			начала реали- зации	оконча- ния rea- лизации	начала реали- зации	оконча- ния rea- лизации		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.2.	Организация получения дополни- тельного профессиональ- ного образования муниципаль- ных служащих (профессио- нальная переподготовка, повы- шение квалификации)	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	7 муниципальных служащих, а также глава города повысили свою квалификацию и полу- чили удостоверения установ- ленного образца. По данному разделу Про- граммы израсходовано 68,82 тыс. руб., в т.ч. средства мест- ного бюджета – 35,98 тыс. руб. и средства краевого бюд- жета 32,84 тыс. руб.	
1.3.	Обеспечение участия муницип- альных служащих в обучаю- щих семинарах, семинарах-со- вещаниях, конференциях, фо- румах, в том числе в режиме видеоконференции	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	В обучающих семинарах при- няли участие 4 человека. Затрачено 5,10 тыс. руб.	
1.4.	Проведение учебных занятий с муниципальными служащими по вопросам и темам местного самоуправления	отдел кадров, структурные подразделения администра- ции	2020	2025	2020	2025	Учебные занятия с муници- пальными служащими прове- дены в течение 2022 года по различным темам.	
2.	Создание условий, направленных на повышение престижа муниципальной службы							
2.1.	Размещение на официальном сайте администрации города и освещение в средствах массо- вой информации вопросов про- хождения муниципальной службы	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	Размещена информация о про- ведении конкурсов на замеще- ние вакантной должности му- ниципальной службы и др.	

№ п/п	Наименование подпрограммы, основного мероприятия, меро- приятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник	Плановый срок		Фактический срок		Непосредственные результаты реализации выполненных ме- роприятий (работ) за отчетный период (*)	Проблемы, возникшие в ходе реали- зации меро- приятия
			начала реали- зации	оконча- ния реа- лизации	начала реали- зации	оконча- ния реа- лизации		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.2.	Награждение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в профессиональной деятельности	отдел кадров, структурные подразделения администрации	2020	2025	2020	2025	18 человек были награждены наградами разных уровней с вручением денежной премии. Всего израсходовано 40,75 тыс. руб.	
2.3.	Присвоение классных чинов муниципальным служащим	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	22 специалистам были присвоены первые и очередные классные чины	
2.4.	Обеспечение социальных гарантий муниципальным служащим, в т.ч.:		2020	2025	2020	2025		
2.4.1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры муниципальных служащих	отдел кадров, структурные подразделения администрации	2020	2025	2020	2025	Периодические медицинские осмотры не проводились по причине отсутствия финансирования	
2.4.2.	Организация профилактических мероприятий, прививочных кампаний	отдел кадров, структурные подразделения администрации	2020	2025	2020	2025	в связи с неблагоприятной эпидемиологической ситуацией, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции COVID-2019, диспансеризация была отменена	
2.4.3.	Специальная оценка условий труда	отдел гражданской защиты, отдел кадров	2020	2025	2020	2025	проведено 7 заседаний комиссии по специальной оценке условий труда, внесены изменения в карты СУОТ	

[illegible]

№ п/п	Наименование подпрограммы, основного мероприятия, меро- приятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник	Плановый срок		Фактический срок		Непосредственные результаты реализации выполненных ме- роприятий (работ) за отчетный период (*)	Проблемы, возникшие в ходе реали- зации меро- приятия
			начала реали- зации	оконча- ния реа- лизации	начала реали- зации	оконча- ния реа- лизации		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.1.	Проведение анализа действующих нормативных правовых актов администрации города, регулирующих вопросы муниципальной службы	юридический отдел, отдел кадров	2020	2025	2020	2025	Проведен анализ действующих муниципальных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, составлен список нормативных правовых актов, в которые необходимо внести изменения	
3.2.	Разработка и принятие нормативных правовых актов администрации города в сфере муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации и Хабаровского края	юридический отдел, отдел кадров	2020	2025	2020	2025	Разработан и принят 1 нормативный правовой акт в сфере муниципальной службы	
3.3.	Внесение изменений в действующие нормативные правовые акты администрации города в сфере муниципальной службы	юридический отдел, отдел кадров	2020	2025	2020	2025	Внесены изменения в 8 нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы	
4.	Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы на муниципальной службе, обеспечение условий для результативной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих							
4.1.	Мониторинг кадрового состава муниципальных служащих администрации города	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	Подготовлена информация по качественному и количественному составу муниципальных служащих администрации	

№ п/п	Наименование подпрограммы, основного мероприятия, меро- приятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник	Плановый срок		Фактический срок		Непосредственные результаты реализации выполненных ме- роприятий (работ) за отчетный период (*)	Проблемы, возникшие в ходе реали- зации меро- приятия
			начала реали- зации	оконча- ния реа- лизации	начала реали- зации	оконча- ния реа- лизации		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.2.	Совершенствование аттеста- ционных процедур муниципаль- ных служащих	отдел кадров, аттестацион- ная комиссия	2020	2025	2020	2025	Проведена аттестация 19 му- ниципальных служащих, по итогах которой все муници- пальные служащие признаны соответствующими замещае- мой должности.	
4.3.	Приведение должностных ин- струкций муниципальных слу- жащих в соответствие с уста- новленными требованиями	отдел кадров, структурные подразделения администра- ции	2020	2025	2020	2025	Утверждено 25 должностных инструкций	
4.4.	Формирование и эффективное использование кадрового ре- зерва и резерва управленче- ских кадров для замещения ва- кантных должностей муници- пальной службы	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	Всего в резерве кадров по со- стоянию на 31.12.2022 чис- лится 121 человек, в т.ч. в ре- зерве управленческих кадров – 24 человека, в кадровом ре- зерве – 97 человек. В 2022 году 26 человек назначены на долж- ности муниципальной службы (без учета принятых по сроч- ному трудовому договору), в т.ч. из резерва кадров (20 чело- век), по результатам конкурса (4 человека).	

[illegible]

№ п\п	Наименование подпрограммы, основного мероприятия, меро- приятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник	Плановый срок		Фактический срок		Непосредственные результаты реализации выполненных ме- роприятий (работ) за отчетный период (*)	Проблемы, возникшие в ходе реали- зации меро- приятия
			начала реали- зации	оконча- ния реа- лизации	начала реали- зации	оконча- ния реа- лизации		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.1.	Обеспечение деятельности ко- миссии по соблюдению требо- ваний к служебному поведе- нию муниципальных служа- щих и урегулированию кон- фликта интересов	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	В 2022 году состоялось 5 засе- даний комиссии по соблюде- нию требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов админи- страции	
5.2.	Организация мероприятий по предупреждению, выявлению и разрешению конфликта инте- ресов на муниципальной службе, а также предотвраще- нию и устранению нарушений Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	Продолжена работа по актуа- лизации сведений, содержа- щихся в анкетах, представляе- мых при назначении на долж- ности муниципальной службы и поступлении на муниципаль- ную службу, об их родственни- ках и свойственниках в целях выявления возможного кон- фликта интересов. За отчетный период поступило 10 уведомлений муниципаль- ных служащих по вопросам осуществления иной оплачи- ваемой работы. Работодателем по всем уведомлениям при- няты положительные реше- ния.	

№ п/п	Наименование подпрограммы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник	Плановый срок		Фактический срок		Непосредственные результаты реализации выполненных мероприятий (работ) за отчетный период (*)	Проблемы, возникшие в ходе реализации мероприятия
			начала реализации	окончания реализации	начала реализации	окончания реализации		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.3.	Организация предоставления муниципальными служащими, замещающими должности муниципальной службы, включенные в Перечень, и гражданами, претендующими на замещение таких должностей, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	50 муниципальных служащих администрации, должности которых входят в Перечень, а также граждане, претендующие на замещение эти должностей, сдали сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.	
5.4.	Организация предоставления муниципальными служащими и гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, сведений об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых размещались общедоступная информация, а также данные, позволяющие его идентифицировать	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	65 муниципальных служащих администрации сдали сведения об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых ими размещалась общедоступная информация, а также данные, позволяющие их идентифицировать	
5.5.	Организация проверки достоверности сведений, предоставляемых муниципальными служащими и гражданами, поступающими на муниципальную службу	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	Проверки не проводились	

№ п\п	Наименование подпрограммы, основного мероприятия, меро- приятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник	Плановый срок		Фактический срок		Непосредственные результаты реализации выполненных ме- роприятий (работ) за отчетный период (*)	Проблемы, возникшие в ходе реали- зации меро- приятия
			начала реали- зации	оконча- ния реа- лизации	начала реали- зации	оконча- ния реа- лизации		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.6.	Организация проверки сведе- ний, содержащихся в уведом- лениях и обращениях муници- пальных служащих админи- страции города	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	-	
5.7.	Разработка и внедрение си- стемы мониторинга исполне- ния должностных обязанно- стей муниципальными служа- щими, подверженными риску коррупционных проявлений, и устранение таких рисков	отдел кадров	2020	2025	2020	2025	-	
5.8.	Проведение семинаров, тре- нингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого от- ношения к проявлениям кор- рупции	отдел кадров, юридический отдел	2020	2025	2020	2025	Проведены учебные занятия по темам: «Декларационная кампания 2022 года» (фев- раль), «Кодекс этики и слу- жебного поведения» (декабрь); тестирование по темам: «Му- ниципальная служба. Проти- водействие коррупции» (июнь).	

Приложение № 3

к Пояснительной записке о ходе реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы» за 2022 год

ОТЧЕТ

об использовании бюджетных ассигнований местного бюджета на реализацию муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы» за 2022 год

№ п\п	Наименование под-программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, со-исполнитель	Лимит бюджетных обязательств (тыс. руб.)		Профинансировано (тыс. руб.)	Кассовые расходы ответственного исполнителя, соисполнителя (тыс. руб.)	Количество заключенных контрактов за отчетный период (в единицах)		Объем принятых обязательств по муниципальным контрактам (с учетом всех источников финансирования) (тыс. руб.)
			Предусмотрено в программе	Предусмотрено в решении о местном бюджете на соответствующий год			Всего	В том числе по переходящим мероприятиям	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ВСЕГО		1038,88	1038,88	1035,74	1035,74	6	0	-
1.	Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (профессиональная переподготовка, повышение квалификации)	отдел кадров	68,82	68,82	65,97	65,97	6	0	-

2.	Обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинах-совещаниях, конференциях, форумах, в том числе в режиме видеоконференции	отдел кадров	5,10	5,10	5,10	5,10	0	0	0
3.	Награждение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в профессиональной деятельности	отдел кадров, структурные подразделения администрации	40,80	40,80	40,75	40,75	0	0	0
4.	Предварительные и периодические медицинские осмотры муниципальных служащих	отдел кадров, структурные подразделения администрации	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0
5.	Реализация гарантий пенсионного обеспечения лиц, замещавших должности муниципальной службы и муниципальные должности в городском поселении «Город Амурск»	финансовый отдел, отдел кадров	957,00	957,00	956,76	956,76	0	0	0

Приложение № 4

к Пояснительной записке о ходе реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы» за 2022 год

ИНФОРМАЦИЯ

о расходах федерального бюджета, краевого бюджета и бюджета городского поселения на реализацию целей муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы» за 2022 год

(тыс. руб.)

№ п\п	Наименование подпрограммы, основного мероприятия, мероприятия	Источники финансирования	Прогнозная (справочная) оценка расходов		Профинансировано	Кассовые расходы ответственного исполнителя, соисполнителя	Освоено
			предусмотрено в программе (на отчетную дату)	предусмотрено программой по уточненным данным (на отчетную дату)			
1	2	3	4	5	6	7	8
		всего	1071,72	1071,72	1068,58	1068,58	1068,58
		федеральный бюджет	0	0	0	0	0
		краевой бюджет	32,84	32,84	32,84	32,84	32,84
		бюджет городского поселения	1038,88	1038,88	1035,74	1035,74	1035,74
1.	Профессиональное развитие муниципальных служащих	всего	73,92	73,92	71,07	71,07	71,07
		федеральный бюджет	0	0	0	0	0
		краевой бюджет	32,84	32,84	32,84	32,84	32,84
		бюджет городского поселения	41,08	41,08	38,23	38,23	38,23
1.2.	Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (профессиональная переподготовка, повышение квалификации)	всего	68,82	68,82	65,97	65,97	65,97
		федеральный бюджет	0	0	0	0	0
		краевой бюджет	32,84	32,84	32,84	32,84	32,84
		бюджет городского поселения	35,98	35,98	33,13	33,13	33,13
1.3.	Обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-	всего	5,10	5,10	5,10	5,10	5,10
		федеральный бюджет	0	0	0	0	0
		краевой бюджет	0	0	0	0	0

	совещаниях, конференциях, форумах, в том числе в режиме видеоконференции	бюджет городского поселения	5,10	5,10	5,10	5,10	5,10
2.	Создание условий, направленных на повышение престижа муниципальной службы	всего	997,80	997,80	997,51	997,51	997,51
		федеральный бюджет	0	0	0	0	0
		краевой бюджет	0	0	0	0	0
		бюджет городского поселения	997,80	997,80	997,51	997,51	997,51
2.2.	Награждение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в профессиональной деятельности	всего	40,80	40,80	40,75	40,75	40,75
		федеральный бюджет	0	0	0	0	0
		краевой бюджет	0	0	0	0	0
		бюджет городского поселения	40,80	40,80	40,75	40,75	40,75
2.4.1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры муниципальных служащих	всего	0	0	0	0	0
		федеральный бюджет	0	0	0	0	0
		краевой бюджет	0	0	0	0	0
		бюджет городского поселения	0	0	0	0	0
2.4.4.	Реализация гарантий пенсионного обеспечения лиц, замещавших должности муниципальной службы и муниципальные должности в городском поселении «Город Амурск»	всего	957,00	957,00	956,76	956,76	956,76
		федеральный бюджет	0	0	0	0	0
		краевой бюджет	0	0	0	0	0
		бюджет городского поселения	957,00	957,00	956,76	956,76	956,76

Приложение № 5

к Пояснительной записке о ходе реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы» за 2022 год

РАСЧЕТ
интегральной и комплексной оценок эффективности реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы»

за 2022 год

1. Оценка степени достижения цели и решения задач Программы **ДИ**:

$$\text{ДИ} = (100/100 + 92/92 + 100/100 + 26/26 + 0/0 + 16/16 + 80/80 + 82/82 + 100/100) / 9 = 0,89$$

Принимаем **ДИ = 1**

2. Оценка степени исполнения запланированного уровня расходов местного бюджета:

$$\text{БЛ} = 1035,74 / 1038,88 = 0,99$$

Принимаем **БЛ = 1**

3. Оценка степени своевременности реализации основных мероприятий Программы:

$$\text{СС}_м = (5 + 5) / (2 \times 5) = 1$$

4. Интегральная оценка эффективности реализации Программы:

$$\text{О}_и = 0,6 \times 1 + 0,25 \times 1,0 + 0,15 \times 1 = 1,0 > 0,8$$

Реализация Программы в 2022 году является эффективной.

5. Для проведения комплексной оценки эффективности реализации Программы учитывается показатель интегральной оценки эффективности реализации программ **О_и** и показатель эффективности использования средств местного бюджета **ЭИ**:

$$\text{ЭИ} = \text{ДИ} / \text{БЛ} = 1 / 1 = 1$$

Использование средств местного бюджета при реализации Программы является эффективным.