



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОБОЛЬСКА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

27 марта 2023 г.

№ 30-рк

Об утверждении отчета о реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Tobolske» за 2022 финансовый год

В соответствии с постановлением Администрации города Tobolska от 17.03.2020 № 14-пк «Об утверждении Порядка разработки, утверждения, реализации и оценки эффективности муниципальных программ города Tobolska», руководствуясь статьями 40 и 44 Устава города Tobolska:

1. Утвердить отчет о реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Tobolske» за 2022 финансовый год согласно приложению к настоящему распоряжению.

2. Управлению делами Администрации города Tobolska разместить настоящее распоряжение в официальном сетевом издании «Официальные документы города Tobolska» (www.tobolskdoc.ru), на официальном сайте Администрации города Tobolska (www.admtobolsk.ru) и на официальном сайте муниципального образования город Tobolsk на портале органов государственной власти Тюменской области (www.tobolsk.admtyuemen.ru).

Глава города



М.В. Афанасьев



Приложение
к распоряжению
Администрации города Тобольска
от 27 марта 2023 г. № 30-рк

**Отчет о реализации муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы в городе Тобольске» за 2022 финансовый год**

1. Выполнение целей и задач муниципальной программы

| № п/п | Задачи | Решаемые проблемы | Достигнутый социально-экономический эффект в отчетном периоде | Разработчик (Участники) |
|--|---|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Цель. Развитие и совершенствование муниципальной службы в Администрации города Тобольска | | | | |
| 1 | Совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы и повышение качества его формирования | Несовершенство организационных основ управления кадровым составом муниципальной службы | Повышение качества формирования кадрового состава муниципальной службы | Комитет муниципальной службы, кадров и наград Управления делами, отраслевые органы Администрации города Тобольска |
| 2 | Повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих | Несовершенство подходов к профессиональному развитию муниципальных служащих | Повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих | Комитет муниципальной службы, кадров и наград Управления делами, отраслевые органы Администрации города Тобольска |

2. Основные показатели результативности реализации муниципальной программы

| № п/п | Наименование показателя | Ед. изм. | Формула расчета | Необходимое направление изменений (↑, ↓, 0) | Фактическое значение 2021 года, предшествующего отчётному | Плановое значение 2022 года | Фактическое значение 2022 года | Выполнение плана | Темпы прироста |
|---|---|----------|---|---|---|-----------------------------|--------------------------------|------------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Цель: Развитие и совершенствование муниципальной службы в Администрации города Тобольска | | | | | | | | | |
| Задача 1. Совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы и повышение качества его формирования | | | | | | | | | |
| 1.1. | Доля должностных инструкций муниципальных служащих, разработанных с учетом единых подходов к формированию квалификационных требований к знаниям и умениям муниципальных служащих | % | Ежеквартальный мониторинг. Дди = Ддимс / Ддиоб x 100%, где: Ддимс - количество должностных инструкций муниципальных служащих, разработанных с учетом единых подходов к формированию квалификационных требований к знаниям и умениям муниципальных служащих, единиц, Ддиоб -общее количество должностных инструкций муниципальных служащих в Администрации города Тобольска, единиц. | ↑ | 50 | 75 | 75 | 100,00% | 50,00% |
| 1.2. | Доля лиц, успешно прошедших оценку профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей муниципальной службы, в общем количестве лиц, включенных в кадровый резерв | % | Мониторинг 1 раз в полугодие. Дпо = Кпо / Коб x 100%, где: Кпо - количество лиц, успешно прошедших оценку профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, в общем количестве лиц, включенных в кадровый резерв | 0 | 100 | 100 | 100 | 100,00% | 0,00% |

| Задача 2. Повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------|---|-------|-------|-------|---------|-------|--|
| | Количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования | чел. | 0 | 82/29 | 80/15 | 87/31 | 108,75% | 6,10% | |
| 2.1. | Общее количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, / из них за счет местного бюджета | Ежегодный мониторинг. | 0 | 100 | 100 | 100 | 100,00% | 0,00% | |
| 2.2. | Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, в общем количестве муниципальных служащих, подлежащих аттестации | % | 0 | 100 | 100 | 100 | 100,00% | 0,00% | |
| 2.3. | Доля должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, в общем количестве замещенных должностей муниципальной службы | % | 0 | 70 | 72 | 72 | 100,00 | 2,86% | |

3. Выполнение мероприятий, требующих финансирования, а также мероприятий, реализуемых в рамках расходов на руководство и управление в сфере установленных функций

| № п/п | Наименование мероприятия | Разработчик (Участники) | Ожидаемый результат выполнения мероприятия | Сведения о достигнутом результате выполнения мероприятия в отчетном периоде | Информация о выполнении | Финансовые показатели, тыс.руб. | | | | | | | Уровень исполнения запланированных мероприятий по состоянию на 2022 год | | | | |
|--|---|---|---|---|-------------------------|--|----------------------------|---|--------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|---|----|----|
| | | | | | | утверждено в бюджете г.Тобольска | всего (гр.9+ гр.10+ гр.11) | в том числе по источникам финансирования: | бюджет г.Тобольска | бюджет Тюменской области | бюджет федерального бюджета | внебюджетные источники 2022 год | | расходы бюджета за 2022 год | расходы за счет внебюджетных источников за 2022 год | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| Цель: Развитие и совершенствование муниципальной службы в Администрации города Тобольска | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Выполнение мероприятий, направленных на развитие и повышение эффективности муниципальной службы, формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы | Комитет муниципальной службы и кадров и Управление делами, отраслевые органы Администрации города Тобольска | Формирование списка муниципальных служащих, подлежащих обучению по программам дополнительного профессионального образования | Список муниципальных служащих, подлежащих обучению по программам дополнительного профессионального образования. Сформированы муниципальные службы прошли обучение по программам дополнительного профессионального образования | Выполнено в срок | В рамках финансирования текущей деятельности | | | | | | | | | | | |
| 2. | Повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих | | ИТОГО по муниципальной программе: | | | | | | | | | | | | | | |
| В рамках финансирования текущей деятельности | | | | | | | | | | | | | | | | | |

4. Выводы

На выполнение мероприятий Программы в 2022 году финансирование не предусмотрено.

В целом, выполнение мероприятий Программы осуществлялось в соответствии с запланированными параметрами.

По показателю результативности № 1.1 «Доля должностных инструкций муниципальных служащих, разработанных с учетом единых подходов к формированию квалификационных требований к знаниям и умениям муниципальных служащих» фактическое значение составило 75% при плановом значении 75%, выполнение плана составило 100 %, в предыдущем периоде значение составило 50%. На динамику показателя повлияли следующие факторы: принятие муниципального правового акта, регламентирующего единый подход к разработке, согласованию и утверждению должностных инструкций муниципальных служащих Администрации города Тобольска.

По показателю результативности № 1.2 «Доля лиц, успешно прошедших оценку профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, в общем количестве лиц, включенных в кадровый резерв» фактическое значение составило 100% при плановом значении 100% выполнение плана составило 100 %, в сравнении с предыдущим периодом наблюдается стабильность значения показателя.

По показателю результативности № 2.1 «Количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования» фактическое значение составило 87/31 чел. при плановом значении 80/15 чел., выполнение плана составило 108,75 %:

- по первой составляющей в сравнении с предыдущим периодом наблюдается улучшение значения показателя. На динамику показателя повлияли следующие факторы: уменьшение количества лиц, направленных на обучение от Аппарата Губернатора Тюменской области во втором полугодии 2022 года;

- по второй составляющей в сравнении с предыдущим периодом наблюдается улучшение значения показателя. На динамику показателя повлияли следующие факторы: увеличение количества лиц, направленных на обучение по повышению профессионального уровня для специалистов, осуществляющих деятельность в сфере бухгалтерского учета и финансов.

По показателю результативности № 2.2 «Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, в общем количестве муниципальных служащих, подлежащих аттестации» фактическое значение составило 100% при плановом значении 100%, выполнение плана составило 100 %, в сравнении с предыдущим периодом наблюдается стабильность значения показателя.

По показателю результативности № 2.3. «Доля должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, в общем количестве замещенных должностей муниципальной службы» фактическое значение составило 72% при плановом значении 72%, выполнение плана

составило 100 %, в сравнении с предыдущим периодом наблюдается улучшение значения показателя. На динамику показателя повлияли следующий фактор: эффективная работа с кадровым резервом.