###

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЛИВНЫ

 ПОСТАНОВЛЕНИЕ

7 ноября 2019 года № 773

 г. Ливны

Об утверждении муниципальной программы «Развитие

муниципальной службы в городе Ливны Орловской области

на 2020-2022 годы»

Руководствуясь Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 2 марта 2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Орловской области от 9 января 2008 года №736-ОЗ «О муниципальной службе в Орловской области», постановлением администрации города от 5 марта 2013 года №11 «О разработке, утверждении и реализации муниципальных программ на территории города Ливны Орловской области» администрация города п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городе Ливны Орловской области на 2020-2022 годы» согласно приложению.
2. Финансовому управлению администрации города предусмотреть финансирование муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Ливны Орловской области на 2020-2022 годы».
3. Считать утратившими силу:

- постановление администрации города от 15 июля 2016 года №92 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Ливны Орловской области на 2017-2019 годы»;

- постановление администрации города от 25 января 2017 года №2 «О внесении изменений в постановление администрации города от 15 июля 2016 года №92 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Ливны Орловской области на 2017-2019 годы»;

- постановление администрации города от 20 декабря 2018 года №905 «О внесении изменений в постановление администрации города от 15 июля 2016 года №92 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Ливны Орловской области на 2017-2019 годы».

1. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2020 года.
2. Отделу информационных технологий администрации города (Бывшев И.В.) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города.
3. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника отдела организационной и кадровой работы Т.Н. Болычеву.

Исполняющий обязанности

главы города Л.И. Полунина

Алтухова Е.Ю.

8(48677)7-16-16

Приложение

к постановлению администрации города

от «7» ноября 2019 года № 773

ПАСПОРТ

муниципальной программы «Развитие муниципальной службы

в городе Ливны Орловской области на 2020 - 2022 годы»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы  | «Развитие муниципальной службы в городе Ливны Орловской области на 2020 - 2022 годы» (далее - Программа) |
| Основаниедля разработки Программы | Бюджетный кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральный закон от 2 марта 2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закон Орловской области от 9 января 2008 года №736-ОЗ «О муниципальной службе в Орловской области», постановление Правительства Орловской области от 12 сентября 2019 года №520 «Об утверждении государственной программы Орловской области «Повышение эффективности государственного и муниципального управления в Орловской области, поддержка институтов гражданского общества» |
| ЗаказчикПрограммы  | Администрация города Ливны  |
| РазработчикПрограммы  | Администрация города Ливны |
| Ответственные исполнителиПрограммы | Администрация города Ливны, финансовое управление, управление культуры, молодежной политики и спорта, управление муниципального имущества, управление общего образования, управление жилищно-коммунального хозяйства, контрольно-счетная палата города Ливны, Ливенский городской Совет народных депутатов |
| Цель Программы  | Создание единой и целостной современной системы муниципальной службы, направленной на результативную деятельность муниципальных служащих города по обеспечению эффективного исполнения полномочий органов местного самоуправления города и ориентированной на приоритеты развития города с учетом интересов населения  |
| Задачи Программы  | 1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы.2. Формирование и совершенствование системы кадрового обеспечения муниципальной службы, правовых и организационных механизмов ее функционирования.3. Создание системы профессионального развития муниципальных служащих города.4. Повышение доверия к муниципальной службе, обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы. |
| Целевые индикаторыи показатели Программы  | 1. Количество проведенных обзоров (мониторинг) действующей нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы. 2. Количество разработанных методических материалов по актуальным вопросам муниципальной службы. 3. Количество проведенных семинарских занятий, совещаний и тренингов по актуальным вопросам муниципальной службы.4. Доля лиц, назначенных на должности муниципальной службы города из кадрового резерва, от общего количества лиц, находящихся в кадровом резерве. 5. Количество информационно-аналитических материалов в сфере развития муниципальной службы, размещенных на официальном сайте администрации города.6. Количество муниципальных служащих, прошедших курсы профессиональной подготовки и повышения квалификации.7. Количество муниципальных служащих, оценивших положительно качество оказания образовательных услуг в рамках повышения квалификации.8. Рост доверия граждан к органам местного самоуправления, муниципальным служащим города. |
| СрокиреализацииПрограммы | 2020 - 2022 годы |
| Объем бюджетныхассигнованийПрограммы | Общая потребность в финансовых средствах из бюджета города Ливны (прогноз) - 120 тыс. рублей, в том числе: капитальные вложения - 0,0 тыс. рублей; НИОКР - 0,0 тыс. рублей; прочие расходы - 0,0 тыс. рублей. Сумма расходов на финансирование Программы по годам составит: 2020 год - 60 тыс. рублей;2021 год - 30 тыс. рублей;2022 год - 30 тыс. рублей. |
| ОжидаемыерезультатыреализацииПрограммы | 1. усовершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;
2. усовершенствование кадрового обеспечения процесса муниципального управления;
3. повышение профессионального уровня муниципальных служащих города;
4. укрепление доверия граждан к деятельности органов местного самоуправления.

Показатели непосредственных результатов реализации Программы:1) рост количества проведенных обзоров (мониторингов) действующей нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы до 7;2) рост количества разработанных методических материалов по актуальным вопросам муниципальной службы до 4; 3) рост количества проведенных семинарских занятий, совещаний и тренингов по актуальным вопросам муниципальной службы до 5;4) увеличение доли лиц, назначенных на должности муниципальной службы из кадрового резерва, от общего количества лиц, находящихся в кадровом резерве, до 9%; 5) рост количества информационно-аналитических материалов в сфере развития муниципальной службы, размещенных на официальном сайте города, до 8;6) рост количества муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации, до 25;7) рост количества муниципальных служащих, оценивших положительно качество оказания образовательных услуг в рамках повышения квалификации, до 25.Показатель социально-экономической эффективности:рост доверия граждан к органам местного самоуправления города, муниципальным служащим города до 50%. |

I. Характеристика проблемы, решение которой осуществляется путём реализации Программы, включая анализ причин её возникновения, целесообразность и необходимость её решения программными методами

Программа разработана в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 ноября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», со статьей 35 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», согласно которым развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы.

Местное самоуправление представляет собой один из элементов политической системы современной России, обеспечивающих реализацию принципа народовластия, и является центральным звеном в механизме взаимодействия гражданского общества и государства.

Механизмом и инструментом реализации функций и задач органов местного самоуправления является муниципальная служба. В связи с этим развитие и совершенствование муниципальной службы является одним из условий повышения эффективности взаимодействия общества и власти.

Одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления является подготовка кадров. Повышение уровня знаний и овладение профессиональными навыками муниципальными служащими оказывает непосредственное влияние на качество и эффективность принимаемых решений.

Необходимость улучшения качества профессиональной подготовки и повышения квалификации муниципальных служащих заслуживает первостепенного внимания.

В целях повышения результативности деятельности муниципальных служащих необходимо развивать систему повышения квалификации муниципальных служащих в органах местного самоуправления города Ливны.

В современных условиях развитие системы местного самоуправления и муниципальной службы как его неотъемлемой составляющей осуществляется на основе комплексного подхода. Он подразумевает не только повышение образовательного и профессионального уровня муниципальных служащих, но и оценку персонала путем проведения аттестации, систему мероприятий по совершенствованию нормативной правовой базы, организационно-методическому и аналитическому сопровождению в сфере муниципальной службы, рациональное использование кадрового потенциала муниципальных служащих.

С целью определения уровня профессиональных знаний, соответствия муниципальных служащих замещаемым должностям муниципальной службы проводится аттестация муниципальных служащих.

Вместе с тем, в развитии муниципальной службы прослеживаются следующие проблемы:

- кадровое обеспечение эффективной реализации полномочий органов местного самоуправления;

- преодоление отставания органов местного самоуправления в области квалификации и мотивированности кадров от корпоративного сектора;

- отсутствие системности в работе с кадровым резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава муниципальной службы.

Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием города возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в органах местного самоуправления города. От того, насколько эффективно действуют органы муниципального управления, во многом зависит доверие населения к власти. В связи с этим особую роль играет кадровая политика, осуществляемая органами местного самоуправления.

Обозначенные проблемы взаимосвязаны и должны решаться системно. Реализация мероприятий Программы будет способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности, а также позволит создать оптимальные организационно-правовые предпосылки развития муниципальной службы в городе.

Решение проблемы развития муниципальной службы без использования программно-целевого метода может привести к снижению результативности мероприятий, проводимых разрозненно, бессистемно и непоследовательно при внедрении на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы, формировании высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы и, как следствие, к снижению профессионализма муниципальных служащих и эффективности муниципального управления в городе в целом.

В ходе реализации мероприятий целевой Программы могут возникнуть определенные риски. Существует вероятность изменения федерального законодательства по вопросам муниципальной службы. Также возможны изменения количества муниципальных служащих, которым необходимо повышение квалификации, средств, необходимых на оплату образовательных услуг. Внутренние риски (недостаточная квалификация, недостаточная координация работ) напрямую зависят от деятельности органов местного самоуправления и могут быть предотвращены путем проведения мероприятий по повышению квалификации, утверждения плана работы по реализации Программы.

II. Основные цели и задачи программы,

характеризуемые критериями её эффективности

Целью Программы является создание единой и целостной современной системы муниципальной службы, направленной на результативную деятельность муниципальных служащих города по обеспечению эффективного исполнения полномочий органов местного самоуправления города, и ориентированных на приоритеты развития города с учетом интересов населения.

Для достижения поставленной цели будут решены следующие задачи:

1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы.

2. Формирование и совершенствование системы кадрового обеспечения муниципальной службы, правовых и организационных механизмов ее функционирования.

3. Создание системы профессионального развития муниципальных служащих города.

4. Повышение доверия к муниципальной службе, обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы.

Реализация поставленных задач позволит сформировать у муниципальных служащих необходимые профессиональные знания, умения и навыки, позволяющие эффективно выполнять должностные обязанности в органах местного самоуправления города Ливны Орловской области.

Оценка степени выполнения указанных мероприятий осуществляется по следующим индикаторам:

1. Количество проведенных обзоров (мониторинг) действующей нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы.

2. Количество разработанных методических материалов по актуальным вопросам муниципальной службы.

3. Количество проведенных семинарских занятий, совещаний и тренингов по актуальным вопросам муниципальной службы.

4. Доля лиц, назначенных на должности муниципальной службы города из кадрового резерва, от общего количества лиц, находящихся в кадровом резерве.

5. Количество информационно-аналитических материалов в сфере развития муниципальной службы, размещенных на официальном сайте администрации города.

6. Количество муниципальных служащих, прошедших курсы профессиональной подготовки и повышения квалификации.

7. Количество муниципальных служащих, оценивших положительно качество оказания образовательных услуг в рамках повышения квалификации.

8. Рост доверия граждан к органам местного самоуправления, муниципальным служащим города.

III. Перечень мероприятий Программы

Достижение целей и решение задач Программы осуществляются путем реализации следующих мероприятий.

В рамках основного мероприятия 1 «Проведение ежегодного мониторинга действующей нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы» планируется внесение предложений об изменении действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы.

В рамках основного мероприятия 2 «Организация и проведение семинарских занятий по актуальным вопросам муниципальной службы» планируется обсуждение актуальных проблем муниципальной службы, выработка совместных решений.

В рамках основного мероприятия 3 «Формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы» планируется создать условия для формирования кадрового резерва, подготовленного к реализации функций муниципального управления.

В рамках основного мероприятия 4 «Размещение информационно-аналитических материалов в сфере развития муниципальной службы на официальном сайте администрации города» планируется расширение распространения информации с использованием сети Интернет.

Задача по созданию системы профессионального развития муниципальных служащих города решается путем обеспечения организации повышения квалификации муниципальных служащих города, а также внедрения и использования системы мониторинга качества оказания образовательных услуг. Вышеуказанная задача реализуется в рамках основных мероприятий 5 «Обеспечение организации повышения квалификации муниципальных служащих города» и 6 «Внедрение и использование системы мониторинга качества оказания образовательных услуг в рамках организации повышения квалификации муниципальных служащих города».

В рамках основного мероприятия 7 «Мониторинг эффективности деятельности органов местного самоуправления города» планируется проведение анализа показателя оценки населения эффективности деятельности органов местного самоуправления города, полученного на основе данных независимых опросов населения, проводимых в соответствии с Указом Губернатора Орловской области от 22 апреля 2013 года №169 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов орловской области».

Мероприятия и прогнозируемые объемы финансирования Программы указаны в [приложении](file:///C%3A%5CUsers%5CLena%5CDesktop%5CDocuments%5C%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D1%8B%5C%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5%20%D0%BC%D1%83%D0%BD%20%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D1%8B%5C%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5%20%D0%BC%D1%83%D0%BD%20%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D1%8B%202017-2019%5C%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5%20%D0%BC%D1%83%D0%BD.%20%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D1%8B%202017-2019.docx#Par215) 1 к Программе.

IV. Обоснование ресурсного обеспечения Программы

Общий объем финансирования Программы в 2020 - 2022 годах составляет 120 тысяч рублей бюджета города Ливны, в том числе по годам:

2020 год - 60 тыс. рублей;

2021 год - 30 тыс. рублей;

2022 год - 30 тыс. рублей.

V. Механизм реализации Программы

Текущее управление реализацией Программы осуществляется заказчиком Программы - администрацией города Ливны в лице отдела организационной и кадровой работы, который выполняет следующие функции:

- разрабатывает в пределах своих полномочий проекты нормативных правовых актов, необходимых для реализации Программы;

- ежегодно подготавливает в установленном порядке предложения по уточнению перечня программных мероприятий на очередной финансовый год, уточняет затраты на реализацию этих мероприятий, а также механизм реализации Программы;

- анализирует реализацию Программы и обобщает информацию о выполнении запланированных мероприятий Программы.

VI. Организация управления реализацией программы

и контроль за ходом её выполнения.

Контроль за ходом выполнения Программы осуществляется отделом организационной и кадровой работы администрации города, начальник которого несет ответственность за реализацию Программы.

Реализация Программы может быть досрочно прекращена в случае:

- недостаточного финансирования реализации отдельных мероприятий Программы;

- несоответствия результатов выполнения Программы плановым индикативным показателям;

- изменения действующего законодательства РФ и нормативных правовых актов Орловской области о муниципальной службе.

VII. Оценка социально-экономической эффективности

реализации Программы

Результатами реализации Программы являются:

1. усовершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;
2. усовершенствование кадрового обеспечения процесса муниципального управления;
3. повышение профессионального уровня муниципальных служащих города;
4. укрепление доверия граждан к деятельности органов местного самоуправления.

Показатели непосредственных результатов реализации Программы:

1) рост количества проведенных обзоров (мониторингов) действующей нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы до 7;

2) рост количества разработанных методических материалов по актуальным вопросам муниципальной службы до 4;

3) рост количества проведенных семинарских занятий, совещаний и тренингов по актуальным вопросам муниципальной службы до 5;

4) увеличение доли лиц, назначенных на должности муниципальной службы из кадрового резерва, от общего количества лиц, находящихся в кадровом резерве, до 9%;

5) рост количества информационно-аналитических материалов в сфере развития муниципальной службы, размещенных на официальном сайте города, до 8;

6) рост количества муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации, до 25;

7) рост количества муниципальных служащих, оценивших положительно качество оказания образовательных услуг в рамках повышения квалификации, до 25.

Показатели социально-экономической эффективности:

рост доверия граждан к органам местного самоуправления города, муниципальным служащим города до 50%.

Показатели результативности реализации Программы указаны в приложении 2 к Программе.

Приложение 1

к муниципальной программе

«Развитие муниципальной службы

в городе Ливны Орловской области

на 2020 - 2022 годы»

**Мероприятия и прогнозируемые объемы**

**финансирования программы «Развитие муниципальной службы**

**в городе Ливны Орловской области на 2020 - 2022 годы»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Мероприятия | Срокииспол-нения | Исполнители | Прогнозируемый объем финансирования(тыс. руб.)муниципальный бюджет | Ожидаемый результат реализации мероприятия |
| 2020 | 2021 | 2022 |
| Основное мероприятие 1 «Проведение ежегодного мониторинга действующей нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы» |
| 1.1 | Внесение предложений об изменении действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы | 2020 - 2022 г.г. | Администрация города Ливны | - | - | - | Рост количества проведенных обзоров (мониторингов) действующей нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы |
| Основное мероприятие 2 «Организация и проведение семинарских занятий по актуальным вопросам муниципальной службы» |
| 2.1 | Обсуждение актуальных проблем муниципальной службы | 2020 - 2022 г.г. | Администрация города Ливны, финансовое управление, управление культуры, молодежной политики и спорта, управление муниципального имущества, управление общего образования, управление жилищно-коммунального хозяйства, контрольно-счетная палата города Ливны, Ливенский городской Совет народных депутатов | - | - | - | Рост количества разработанных методических материалов по актуальным вопросам муниципальной службы, рост количества проведенных семинарских занятий, совещаний и тренингов по актуальным вопросам муниципальной службы |
| Основное мероприятие 3 «Формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы» |
| 3.1 | Создание условий для формирования кадрового резерва, подготовленного к реализации функций муниципального управления | 2020 - 2022 г.г. | Администрация города Ливны | - | - | - | Увеличение доли лиц, назначенных на должности муниципальной службы из кадрового резерва, от общего количества лиц, находящихся в кадровом резерве |
| Основное мероприятие 4 «Размещение информационно-аналитических материалов в сфере развития муниципальной службы на официальном сайте администрации города» |
| 4.1 | Расширение распространения информации в сфере муниципальной службы с использованием сети Интернет | 2020 - 2022 г.г. | Администрация города Ливны | - | - | - | Рост количества информационно-аналитических материалов в сфере развития муниципальной службы |
| Основное мероприятие 5 «Обеспечение организации повышения квалификации муниципальных служащих города» |
| 5.1 | Обеспечение повышения профессиональной компетентности муниципальных служащих | 2020 - 2022 г.г. | Администрация города Ливны, контрольно-счетная палата города Ливны, Ливенский городской Совет народных депутатов | 60,0 | 30,0 | 30,0 | Рост количества муниципальных служащих, прошедших курсы профессиональной переподготовки и повышения квалификации |
| Основное мероприятие 6 «Внедрение и использование системы мониторинга качества оказания образовательных услуг в рамках организации повышения квалификации муниципальных служащих города» |
| 6.1 | Мониторинг качества оказания образовательных услуг | 2020 - 2022 г.г. | Администрация города Ливны | - | - | - | Рост количества муниципальных служащих, оценивших положительно качество оказания образовательных услуг в рамках повышения квалификации |
| Основное мероприятие 7 «Мониторинг эффективности деятельности органов местного самоуправления города» |
| 7.1 | Анализ показателя оценки населения эффективности деятельности органов местного самоуправления города | ежегодно | Администрация города Ливны, контрольно-счетная палата города Ливны, Ливенский городской Совет народных депутатов | - | - | - | Рост доверия граждан к органам местного самоуправления города, муниципальным служащим города |
|  | Итого поПрограмме |  |  | 60,0 | 30,0 | 30,0 |  |
|  | Всего  |  |  | 120,0 |  |

Приложение 2

к муниципальной программе

«Развитие муниципальной службы

в городе Ливны Орловской области

на 2020 - 2022 годы»

**Оценка эффективности реализации программы**

**«Развитие муниципальной службы в городе Ливны Орловской области**

**на 2020-2022 годы»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности реализации | Единица измерения | Показатели результативности |
| 2019 годбазовый | 2020 год | 2021 год | 2022 год |
| 1 | Количество проведенных обзоров (мониторинг) действующей нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы | единицы, нарастающим итогом | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2 | Количество разработанных методических материалов по актуальным вопросам муниципальной службы | единицы, нарастающим итогом | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Количество проведенных семинарских занятий, совещаний и тренингов по актуальным вопросам муниципальной службы | единицы, нарастающим итогом | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Доля лиц, назначенных на должности муниципальной службы города из кадрового резерва, от общего количества лиц, находящихся в кадровом резерве | проценты, нарастающим итогом | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 5 | Количество информационно-аналитических материалов в сфере развития муниципальной службы, размещенных на официальном сайте администрации города | единицы, нарастающим итогом | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 6 | Количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации | единицы, нарастающим итогом | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 7 | Количество муниципальных служащих, оценивших положительно качество оказания образовательных услуг в рамках повышения квалификации | единицы, нарастающим итогом | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 8 | Рост доверия граждан к органам местного самоуправления, муниципальным служащим города | проценты, нарастающим итогом | 48 | 48,5 | 49 | 50 |

Приложение на 13 листах подготовлено главным специалистом отдела организационной и кадровой работы Е.Ю. Алтуховой