

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ  
СТАРООСКОЛЬСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ



АДМИНИСТРАЦИЯ СТАРООСКОЛЬСКОГО  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

« 22 » февраля 20 24 г.

№ 651

г. Старый Оскол

О внесении изменений в муниципальную программу «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе», утвержденную постановлением главы администрации Старооскольского городского округа от 30 октября 2014 года № 3675

В соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, решениями Совета депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области от 27 мая 2011 года № 581 «Об утверждении Положения о бюджетном устройстве и бюджетном процессе в Старооскольском городском округе», от 14 декабря 2023 года № 186 «О внесении изменений в решение Совета депутатов Старооскольского городского округа от 23 декабря 2022 года № 47 «О бюджете Старооскольского городского округа на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов», от 20 декабря 2023 года № 188 «О бюджете Старооскольского городского округа на 2024 год и плановый период 2025 и 2026 годов», руководствуясь Федеральным законом от 06 октября 2003 года 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании Устава Старооскольского городского округа Белгородской области администрация городского округа

**п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести в муниципальную программу «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе», утвержденную постановлением главы администрации Старооскольского городского округа от 30 октября 2014 года № 3675 «Об утверждении муниципальной программы «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе» (далее – Программа)

(с изменениями, внесенными постановлениями администрации Старооскольского городского округа от 08 июля 2015 года № 2566, от 21 марта 2016 года № 948, от 24 марта 2017 года № 1107, от 22 ноября 2017 года № 4748, от 29 марта 2018 года № 499, от 08 февраля 2019 года № 344, от 25 февраля 2020 года № 447, от 10 февраля 2021 года № 279, от 07 декабря 2021 года № 3076, от 09 февраля 2022 года № 509, от 25 апреля 2022 года № 1866, от 03 августа 2022 года № 3505, от 08 февраля 2023 года № 654, от 26 мая 2023 года № 2719, от 21 июля 2023 года № 3702, от 28 ноября 2023 года № 5451), изменения, изложив ее в новой редакции (прилагается).

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа - начальника департамента по организационно-аналитической и кадровой работе администрации Старооскольского городского округа.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава администрации  
Старооскольского городского округа



А.В. Чесноков



## Муниципальная программа «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе»

### Паспорт муниципальной программы

Наименование муниципальной программы	«Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе» (далее - муниципальная программа)
Основание для разработки муниципальной программы	Перечень муниципальных программ, утвержденный постановлением главы администрации Старооскольского городского округа от 19 марта 2014 года № 814
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Администрация Старооскольского городского округа в лице департамента по организационно-аналитической и кадровой работе (далее - департамент по организационно-аналитической и кадровой работе)
Соисполнители муниципальной программы	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
Участники муниципальной программы	Администрация Старооскольского городского округа (далее - Администрация) в лице департамента по организационно-аналитической и кадровой работе, департамента строительства и архитектуры администрации Старооскольского городского округа (далее - ДСиА), департамента жилищно-коммунального хозяйства администрации Старооскольского городского округа (далее - ДЖКХ), департамента агропромышленного комплекса и развития сельских территорий администрации Старооскольского городского округа (далее - ДАКиРСТ), департамента по экономическому развитию администрации Старооскольского городского округа (далее - ДЭР), департамента по социальному развитию администрации Старооскольского городского округа (далее - ДСР); управления записи актов гражданского состояния

	<p>администрации Старооскольского городского округа (далее - ЗАГС); департамент имущественных и земельных отношений администрации Старооскольского городского округа (далее - ДИЗО); департамент финансов и бюджетной политики администрации Старооскольского городского округа (далее - ДФиБП); управление образования администрации Старооскольского городского округа (далее - УО); управление социальной защиты населения администрации Старооскольского городского округа (далее - УСЗН); управление культуры администрации Старооскольского городского округа (далее - УК); управление по делам молодежи администрации Старооскольского городского округа (далее - УДМ); управление по физической культуре и спорту администрации Старооскольского городского округа (далее - УФКиС); управления сельских территорий администрации Старооскольского городского округа (далее - УСТ); Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области; Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области (до 7 февраля 2023 года включительно)</p>
Подпрограммы муниципальной программы	Подпрограммы муниципальной программы не выделяются
Цель (цели) муниципальной программы	Развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления Старооскольского городского округа
Задачи муниципальной программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Профессионализация муниципальных служащих Старооскольского городского округа.</li> <li>2. Снижение уровня коррупции во всех сферах деятельности органов местного самоуправления Старооскольского городского округа, устранение причин ее возникновения</li> </ol>
Этапы и сроки реализации муниципальной программы	<p>2015 - 2026 годы, в том числе:</p> <p>I этап - 2015 - 2020 годы;</p> <p>II этап - 2021 - 2026 годы</p>



<p>Общий объем бюджетных ассигнований муниципальной программы, в том числе за счет средств бюджета городского округа (с расшифровкой плановых объемов бюджетных ассигнований по годам ее реализации), а также прогнозный объем средств, привлекаемых из других источников</p>	<p>Планируемый объем финансирования муниципальной программы за счет средств бюджета городского округа составляет 7026,50 тыс. рублей, в том числе по годам:</p> <p>2015 год - 0 рублей;  2016 год - 52,0 тыс. рублей;  2017 год - 162,0 тыс. рублей;  2018 год - 313,0 тыс. рублей;  2019 год - 315,0 тыс. рублей;  2020 год - 305,0 тыс. рублей;  2021 год - 637,4 тыс. рублей;  2022 год - 770,7 тыс. рублей;  2023 год - 966,3 тыс. рублей;  2024 год - 918,0 тыс. рублей;  2025 год - 1267,6 тыс. рублей;  2026 год - 1319,5 тыс. рублей.</p>
<p>Показатели конечного результата муниципальной программы</p>	<p>1. Увеличение доли обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих городского округа до 70% к 2020 году и сохранение на достигнутом уровне до 2026 года.  2. Реализация 5 проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих к 2026 году.  3. Увеличение количества информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой информации, информирования населения через средства массовой информации до 15 информационных мероприятий к 2026 году</p>

### **1. Общая характеристика сферы реализации муниципальной программы, в том числе формулировки основных проблем в указанной сфере и прогноз ее развития**

Стратегической целью развития Старооскольского городского округа является достижение для населения высокого качества жизни и его постоянное улучшение на основе инновационно ориентированной экономической и социальной политики, развития наукоемких и конкурентоспособных производств.

Кадровая политика - один из факторов, определяющих конкурентоспособность Старооскольского городского округа. Под конкурентоспособностью, в свою очередь, понимается роль и место Старооскольского городского округа в



экономическом пространстве, способность реализовать имеющийся экономический потенциал (финансовый, производственный, трудовой, инновационный, инвестиционный, ресурсно-сырьевой), обеспечить высокий уровень жизни населения.

Поэтому создание уникального кадрового потенциала - одна из основных задач Старооскольского городского округа.

Развитие кадровой политики Старооскольского городского округа должно быть направлено на формирование кадрового потенциала как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса общества, обеспечивающего эффективное социально-экономическое развитие Старооскольского городского округа.

Основными задачами кадровой политики в администрации Старооскольского городского округа являются:

- развитие правовых и организационных механизмов муниципальной службы Старооскольского городского округа;
- сопровождение профессионального развития и эффективного использования кадрового состава муниципальных служащих;
- информационно-аналитическое и организационно-методическое сопровождение кадровой политики на территории Старооскольского городского округа;
- организация работы по обеспечению соблюдения муниципальными служащими ограничений и запретов, установленных законодательством, при поступлении и прохождении муниципальной службы.

В Старооскольском городском округе сложились определенные правовые основы муниципальной службы как механизма управления Старооскольским городским округом, адекватные социально-экономическим условиям современного российского общества.

Реализация мероприятий долгосрочной целевой программы «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе» на 2011 - 2015 годы (далее - Программа), утвержденной постановлением главы администрации Старооскольского городского округа от 09 марта 2011 года № 522, позволила за период 2011 - 2014 годов:

- усовершенствовать правовые и организационные механизмы муниципальной службы Старооскольского городского округа;
- усовершенствовать систему отбора кадров на муниципальную службу администрации Старооскольского городского округа, в том числе посредством развития современных кадровых технологий;
- развить систему мер по предупреждению коррупции, выявлению и разрешению конфликта интересов на муниципальной службе Старооскольского городского округа, а также усовершенствовать механизм соблюдения общих принципов служебного поведения;
- усовершенствовать систему профессионального развития муниципальных служащих администрации Старооскольского городского округа;
- улучшить качественный состав муниципальных служащих администрации Старооскольского городского округа.

Качественный состав муниципальных служащих в динамике за последние три года представлен в таблицах 1 - 4.

Сведения о численности муниципальных служащих  
Старооскольского городского округа

Год	Численность населения, тыс. чел.	Численность муниципальных служащих					Кол-во муниципальных служащих на 1 тыс. чел. населения
		Всего чел.	В том числе				
			Мужчин		Женщин		
			Кол-во	Процент от общего кол-ва муниципальных служащих	Кол-во	Процент от общего кол-ва муниципальных служащих	
2010	256,4 <*>	334	134	40,1	200	59,9	1,30
2011	256,5 <*>	346	107	30,9	239	69,1	1,35
2012	256,8 <*>	336	82	24,4	254	75,6	1,31
2013	257,1 <*>	357	73	20,4	284	79,6	1,39

-----  
<\*> Данные Росстата по состоянию на 1 января отчетного года.

Таблица 2

Сведения о муниципальных служащих Старооскольского городского округа, прошедших подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получивших дополнительное профессиональное образование

Год	Всего муниципальных служащих, чел.	Прошли подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получили дополнительное профессиональное образование	
		Всего, чел.	Процент от общего количества муниципальных служащих
2010	334	59	17,6
2011	346	59	17,0
2012	336	149	44,3
2013	357	28	7,8



Таблица 3

Сведения о муниципальных служащих Старооскольского городского округа по уровню образования

Год	Всего муниципальных служащих, чел.	Образование				Ученая степень	
		Среднее, среднее профессиональное		Высшее профессиональное		Кандидат наук	
		Количество, чел.	Процент от общего количества муниципальных служащих	Количество, чел.	Процент от общего количества муниципальных служащих	Кол-во, чел.	Процент от общего количества муниципальных служащих
2010	334	133	40	198	60	4	1,2
2011	346	24	7	322	93	6	1,7
2012	336	10	3	326	97	4	1,2
2013	357	8	2	349	98	2	0,5

Сведения о возрасте муниципальных служащих Старооскольского городского округа

Таблица 4

Год	Всего муниципальных служащих, чел.	Возраст (в процентах к общему числу муниципальных служащих)									
		До 30 лет		От 30 до 39 лет		От 40 до 49 лет		От 50 до 59 лет		От 60 лет и старше	
		Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%	Кол-во (чел.)	%
2010	334	69	20,7	92	27,5	102	30,5	68	20,4	3	0,9
2011	346	103	29,8	86	24,9	65	18,8	86	24,9	6	1,7
2012	336	84	25,0	106	31,5	68	20,2	76	22,6	2	0,6
2013	357	75	21,0	133	37,3	69	19,3	78	21,8	2	0,6

Так, если в 2010 году конкурсы не проводились, в 2011 - 2012 году количество проведенных конкурсов на замещение вакантных мест равнялось трем и четырем соответственно, то уже в 2013 году проведено 8 заседаний конкурсных комиссий. Путем назначения из кадрового резерва замещено 6 вакантных должностей



муниципальной службы Старооскольского городского округа.

За период действия программы аттестацию прошли 305 муниципальных служащих Старооскольского городского округа, из них 304 были признаны соответствующими замещаемой должности, 1 был признан аттестуемым при условии прохождения повышения квалификации или профессиональной переподготовки.

В рамках реализации кадровой политики в период 2011 - 2013 года в администрации Старооскольского городского округа выполнялась следующая работа:

Проведено 174 заседания комиссий, из которых:

- по аттестации муниципальных служащих - 26, аттестовано 248 муниципальных служащих;
- по присвоению классных чинов муниципальным служащим - 26, классные чины присвоены 171 муниципальному служащему;
- по доплате к государственной пенсии - 23, установлена доплата 34 лицам, замещавшим должности муниципальной службы;
- по установлению надбавки за выслугу лет - 61, количество работников, которым установлена надбавка - 176;
- по противодействию коррупции - 21;
- конкурсных комиссий - 17, по результатам которых на должности муниципальной службы назначено 22 человека.

На курсы повышения квалификации направлено 149 муниципальных служащих.

Продолжено активное развитие современных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих Старооскольского городского округа, их мотивации к результативной профессиональной служебной деятельности, среди таковых - внедрение системы тестирования и анкетирования при проведении кадровых процедур в администрации Старооскольского городского округа.

Создание и внедрение системы тестирования и анкетирования осуществлялось в целях совершенствования системы конкурсного отбора при поступлении на муниципальную службу Старооскольского городского округа и замещении должностей, отнесенных к должностям обслуживающего персонала, оценки знаний муниципальных служащих при проведении кадровых процедур на муниципальной службе Старооскольского городского округа.

В настоящее время с помощью системы тестирования и анкетирования определяется уровень знаний:

- Конституции Российской Федерации и Устава Старооскольского городского округа;
- основ законодательства о муниципальной службе;
- в области информационно-коммуникационных технологий;
- по предметной области деятельности муниципального служащего.

Кроме того, с помощью системы тестирования и анкетирования производится определение индивидуально-психологических особенностей личности и их влияние на эффективность исполнения должностных обязанностей.

В целях совершенствования механизмов стимулирования, мотивации и оценки деятельности муниципальных служащих Старооскольского городского округа, обеспечения выплаты заработной платы работникам органов администрации Старооскольского городского округа в зависимости от их реальных трудозатрат,



объемов выполняемых работ, а также результативности их труда разработаны и включены в должностные инструкции муниципальных служащих критерии эффективности деятельности муниципальных служащих.

В Старооскольском городском округе ведется активная работа по формированию и развитию резерва управленческих кадров.

Формирование резерва управленческих кадров - непрерывный процесс выявления и привлечения граждан Российской Федерации, способных создать профессиональное ядро системы муниципального управления и выступить в роли кадровой опоры высшего руководства Старооскольского городского округа в реализации Стратегии социально-экономического развития Старооскольского городского округа на долгосрочный период до 2025 года.

В настоящее время в резерве управленческих кадров Старооскольского городского округа состоит 49 человек, за период с 2011 года по 2013 год, с момента формирования резерва управленческих кадров, 16 человек были переведены или повышены в должности до уровня руководителей муниципальных предприятий, учреждений или подразделений администрации Старооскольского городского округа.

Проблема коррупции является чрезвычайно важной и насущной в политической, экономической, социальной жизни как России в целом, так и Старооскольского городского округа. Коррупция существует практически во всех сферах жизни общества, она проявляется в самых разнообразных формах и видах, деформирует существующие легальные методы и механизмы управления общественными процессами и влечет антисоциальные последствия.

Преступные действия чиновников подрывают авторитет государственных органов и органов местного самоуправления у населения, препятствуют развитию предпринимательства, снижают активность бизнеса, негативно влияют на социально-экономическое развитие Старооскольского городского округа, что требует принятия скоординированных мер по устранению причин, порождающих коррупцию.

Коррупция имеет не только скрытый, но и согласительный характер совершения. В большинстве случаев она не влечет за собой жалоб, так как обе стороны получают выгоду от незаконной сделки.

Противодействие коррупции требует проведения последовательной системной работы всего государства и общества по пресечению деятельности коррумпированных должностных лиц любого уровня и формированию действенных условий, препятствующих дальнейшему развитию коррупции.

Такая работа проводилась на территории Старооскольского городского округа посредством реализации мероприятий областной программы «Противодействие коррупции в Белгородской области на 2010 - 2012 годы», утвержденной постановлением Правительства Белгородской области от 18 января 2010 года № 17-пп, реализации плана мероприятий по противодействию коррупции в Белгородской области на 2013 год, утвержденного постановлением Губернатора Белгородской области от 21 мая 2013 года № 57.

В целях координации на территории Старооскольского городского округа деятельности по противодействию коррупции создан и на постоянной основе осуществляет свою деятельность Совет при главе администрации Старооскольского городского округа по противодействию коррупции, на заседаниях которого рассматриваются актуальные проблемы, связанные с деятельностью органов администрации Старооскольского городского округа по противодействию



коррупции.

Одним из эффективных механизмов противодействия коррупции является кадровая политика в системе муниципальной службы, имеющая своей целью формирование кадрового состава профессиональных муниципальных служащих, а также осуществление постоянного и тщательного контроля за соблюдением муниципальными служащими Старооскольского городского округа ограничений и запретов, установленных действующим законодательством.

Для реализации указанных задач в администрации Старооскольского городского округа определены должностные лица по профилактике коррупционных и иных правонарушений в сфере муниципальной службы. В рамках реализации государственной политики по противодействию коррупции в администрации Старооскольского городского округа для предотвращения конфликта интересов образована комиссия по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов.

Кроме того, в администрации Старооскольского городского округа утвержден и опубликован перечень должностей муниципальной службы администрации Старооскольского городского округа, при назначении на которые и при замещении которых муниципальные служащие администрации Старооскольского городского округа 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.

В целях реализации положений Федерального закона от 03 декабря 2012 года № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» приведены в соответствие муниципальные правовые акты, а также иные организационные документы в области противодействия коррупции.

В ходе реализации мероприятий по противодействию коррупции с муниципальными служащими администрации Старооскольского городского округа проведены семинары - совещания по вопросам:

- заполнения сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и типичных нарушениях, допущенных при представлении указанных сведений;

- практики применения законодательства о противодействии коррупции.

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Указом Президента Российской Федерации от 13 марта 2012 года № 297 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2012 - 2013 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции», а также учитывая высокую значимость и актуальность вопросов противодействия коррупции, приоритетным направлением противодействия коррупции является устранение или минимизация факторов, порождающих коррупцию или способствующих ее распространению.

В Контрольно-счетной палате Старооскольского городского округа, а также Избирательной комиссии Старооскольского городского округа внедрен комплекс организационно-правовых мер антикоррупционной направленности, предусмотренный соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.



Таблица стратегического (SWOT) анализа основных преимуществ и проблем формирования и развития системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе

Сильные стороны:	Слабые стороны:
Наличие возможности определения уровня профессиональных компетенций, навыков, требующих развития у муниципальных служащих; наличие высших учебных заведений, имеющих необходимые программы обучения для муниципальных служащих; наличие системы профилактики коррупционных нарушений	Высокий процент муниципальных служащих, не получивших дополнительное профессиональное образование в течение трех лет и более, что может привести к неэффективности и ошибкам при исполнении должностных обязанностей; слабая мотивация муниципальных служащих к получению дополнительного профессионального образования, забюрократизированность процедур работы с гражданами
Возможности:	Угрозы:
Формирование системы наставничества на муниципальной службе; наличие возможности приглашать иногородних преподавателей при формировании групп обучающихся	Финансовые риски связаны с отсутствием или неполным финансированием обучения муниципальных служащих; информационные риски связаны с отсутствием информации об антикоррупционной деятельности органов местного самоуправления в Старооскольском городском округе

В рамках решения указанных проблем настоящей муниципальной программой предусмотрено решение следующих задач:

- профессионализация муниципальных служащих Старооскольского городского округа;
- снижение уровня коррупции во всех сферах деятельности органов местного самоуправления Старооскольского городского округа, устранение причин ее возникновения.

Результатом решения указанных задач станет достижение показателей конечного результата муниципальной программы, указанных в паспорте муниципальной программы.

## **2. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации муниципальной программы, цели, задачи и описание показателей конечного результата реализации муниципальной программы, сроков реализации муниципальной программы**



В настоящее время одним из решающих факторов развития экономики, рыночных отношений является профессиональная компетентность, ответственность и активность кадрового потенциала Старооскольского городского округа.

Формирование и развитие системы кадровой политики Старооскольского городского округа осуществляется по направлениям: муниципальная служба, развитие кадрового потенциала в экономике и социальной сфере региона.

2. Одним из основных условий поступательного развития муниципального образования является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов Старооскольского городского округа. Участниками муниципальной программы являются муниципальные служащие органов Старооскольского городского округа: департамента по организационно-аналитической и кадровой работе; департамента имущественных и земельных отношений; департамента финансов и бюджетной политики; управления образования; управления социальной защиты населения; управления культуры; управления по делам молодежи; управления по физической культуре и спорту; Совета депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области; Контрольно-счетной палаты Старооскольского городского округа Белгородской области, Избирательной комиссии Старооскольского городского округа Белгородской области (до 07 февраля 2023 года включительно).

Целью муниципальной программы является развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления Старооскольского городского округа.

Достижение указанной цели возможно посредством решения следующих задач:

1. Профессионализация муниципальных служащих Старооскольского городского округа.

2. Снижение уровня коррупции во всех сферах деятельности органов местного самоуправления Старооскольского городского округа, устранение причин ее возникновения.

Показателями конечного результата муниципальной программы являются:

1. Увеличение доли обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих Старооскольского городского округа до 70% к 2020 году и сохранение на достигнутом уровне до 2026 года.

2. Реализация 5 проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих к 2026 году.

3. Увеличение количества информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой информации, информирование населения через средства массовой информации до 15 информационных мероприятий к 2026 году.

В рамках реализации задачи 1 «Профессионализация муниципальных служащих Старооскольского городского округа» планируется реализовать следующие основные мероприятия:

1.1. «Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование», направленное на повышение уровня развития профессиональных компетенций муниципальных служащих Старооскольского городского округа.

Данное основное мероприятие предполагает проведение обучения муниципальных служащих Старооскольского городского округа по основным направлениям их деятельности и приоритетным направлениям обучения, освещающим, в том числе, вопросы в сфере межнациональных и межэтнических



отношений и другие вопросы.

В результате мероприятия доля обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих Старооскольского городского округа увеличится с 60% до 70% к 2020 году и сохранится на достигнутом уровне до 2026 года.

1.2. «Реализация проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих Старооскольского городского округа».

Данное основное мероприятие предполагает проведение обучения муниципальных служащих Старооскольского городского округа по направлениям в сфере проектного управления. В результате реализации основного мероприятия количество внедренных проектов составит 5 проектов к 2026 году.

В рамках задачи 2 «Снижение уровня коррупции во всех сферах деятельности органов местного самоуправления Старооскольского городского округа, устранение причин ее возникновения» предусматривается реализация основного мероприятия 2.1. «Информационное сопровождение мероприятий антикоррупционной направленности, публичное осуждение коррупции в средствах массовой информации».

В результате реализации мероприятия планируется увеличение уровня информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой информации о ходе и результатах реализации программы до 15 информационных мероприятий к 2026 году.

Реализацией данного мероприятия является работа по приведению в соответствие действующих муниципальных правовых актов, разработка проектов муниципальных правовых актов в целях приведения их в соответствие вновь принятым федеральным нормативным правовым актам, направленным на реализацию мер по противодействию коррупции, размещение в соответствии с законодательством на официальном сайте органов местного самоуправления Старооскольского городского округа сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, замещающих муниципальные должности, должности муниципальной службы, руководителей муниципальных учреждений Старооскольского городского округа, а также представление этих сведений средствам массовой информации для опубликования в связи с их запросами.

Финансирование основного мероприятия 1.1 осуществляется за счет средств бюджета Старооскольского городского округа. Основное мероприятие 1.2 и 2.1 не требует финансирования.

Система основных мероприятий и показателей конечного результата муниципальной программы представлены в приложении 1 к муниципальной программе.

Муниципальная программа реализуется поэтапно. Первый этап - 2015 - 2020 годы, второй этап - 2021 - 2026 годы.

### **3. Перечень муниципальных нормативных правовых актов городского округа, принятие или изменение которых необходимо для реализации муниципальной программы**

Основные меры правового регулирования в сфере реализации муниципальной программы представлены в приложении 2 к муниципальной программе.

### **4. Обоснование выделения подпрограмм**



Подпрограммы муниципальной программы не выделяются.

## **5. Перечень проектов в составе муниципальной программы**

В составе муниципальной программы реализуются следующие проекты:

1. Формирование и внедрение института наставничества администрации Старооскольского городского округа.
2. Оптимизация процесса предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в администрации Старооскольского городского округа.
3. Оптимизация процесса оформления трудоустройства в администрации Старооскольского городского округа.
4. Оптимизация процесса диспансеризации в администрации Старооскольского городского округа.

## **6. Ресурсное обеспечение муниципальной программы**

Планируемый общий объем финансирования программы в 2015 - 2026 годах за счет средств бюджета Старооскольского городского округа составит 7026,50 тыс. рублей, в том числе по этапам муниципальной программы:

I этап - 2015 - 2020 годы:

2015 год - 0 рублей;  
2016 год - 52,0 тыс. рублей;  
2017 год - 162,0 тыс. рублей;  
2018 год - 313,0 тыс. рублей;  
2019 год - 315,0 тыс. рублей;  
2020 год - 305,0 тыс. рублей.

II этап - 2021 - 2026 годы:

2021 год - 637,4 тыс. рублей;  
2022 год - 770,7 тыс. рублей;  
2023 год - 966,3 тыс. рублей;  
2024 год - 918,0 тыс. рублей;  
2025 год - 1267,6 тыс. рублей;  
2026 год - 1319,5 тыс. рублей.

Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы за счет средств бюджета Старооскольского городского округа представлено в приложении 3 к муниципальной программе.

## **7. Анализ рисков реализации муниципальной программы и описание мер управления рисками реализации муниципальной программы**

Применение программно-целевого метода для решения проблемы



формирования и развития системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе сопряжено с определенными рисками. В процессе реализации муниципальной программы возможно выявление отклонений в достижении промежуточных результатов из-за несоответствия влияния отдельных программных мероприятий на ситуацию в сфере кадровой политики. В целях недопущения развития такой ситуации при реализации муниципальной программы осуществляются меры, направленные на снижение последствий рисков и повышение уровня гарантированного достижения предусмотренных в ней показателей конечных результатов.

На основе анализа мероприятий, предлагаемых для реализации в рамках муниципальной программы, выделены следующие риски ее реализации.

Финансовые риски связаны с возникновением бюджетного дефицита и недостаточным вследствие этого уровнем бюджетного финансирования, секвестированием бюджетных расходов на курируемые сферы. Возникновение данных рисков может привести к сокращению объемов финансирования запланированных мероприятий, прекращению финансирования ряда мероприятий и, как следствие, выполнению не в полном объеме или невыполнению как промежуточных, так и конечных результатов муниципальной программы.

Способами ограничения финансовых рисков выступают следующие меры:

- ежегодное уточнение объемов финансовых средств, предусмотренных на реализацию мероприятий муниципальной программы, в зависимости от достигнутых результатов;

- определение приоритетов для первоочередного финансирования расходов;

- планирование бюджетных расходов с применением методик оценки эффективности бюджетных расходов.

Минимизация данных рисков предусматривается путем привлечения внебюджетных источников финансирования для реализации мероприятий муниципальной программы.

Правовые риски связаны с изменением федерального законодательства, длительностью формирования нормативной базы, необходимой для эффективной реализации программы. Это может привести к существенному увеличению планируемых сроков или изменению условий реализации мероприятий программы.

Для минимизации воздействия данной группы рисков в рамках реализации программы планируется на этапе разработки проектов документов привлекать к их обсуждению основные заинтересованные стороны, которые впоследствии должны принять участие в их согласовании.

Информационные риски определяются отсутствием или частичной недостаточностью исходной отчетной и прогнозной информации, используемой в процессе разработки и реализации муниципальной программы.

С целью управления информационными рисками в ходе реализации программы будет проводиться работа, направленная на:

- использование показателей, обеспечивающих объективность оценки хода и результатов реализации муниципальной программы;

- мониторинг и оценку исполнения показателей конечных результатов муниципальной программы, выявление факторов риска, оценку их значимости (анализ вероятности того, что произойдут события, способные отрицательно повлиять на показатели конечных результатов муниципальной программы).

Административные риски связаны с неэффективным управлением реализацией муниципальной программы, низкой эффективностью взаимодействия



заинтересованных сторон, что может повлечь за собой потерю управляемости, нарушение планируемых сроков реализации мероприятий муниципальной программы, невыполнение ее цели и задач, недостижение плановых значений показателей, снижение эффективности использования ресурсов и качества выполнения мероприятий муниципальной программы.

Основными условиями минимизации административных рисков являются:

- формирование эффективной системы управления реализацией муниципальной программы;
- повышение эффективности взаимодействия участников реализации муниципальной программы;
- создание системы мониторинга реализации муниципальной программы;
- своевременная корректировка мероприятий муниципальной программы.

Кадровые риски обусловлены определенным дефицитом высококвалифицированных преподавательских кадров, что снижает эффективность работы и качество предоставляемых услуг.

Снижение влияния данной группы рисков предполагается посредством обеспечения подбора высококвалифицированных преподавательских кадров, в том числе иногородних.

Управление рисками будет осуществляться в соответствии с федеральным и областным законодательством, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Старооскольского городского округа.



Приложение 1  
к муниципальной программе  
«Формирование и развитие системы  
муниципальной кадровой политики в  
Старооскольском городском округе»

**Система основных мероприятий и показателей муниципальной программы «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе»**

**I этап - 2015-2020 годы**

Таблица 1

Наименование муниципальной программы, подпрограмм, основных мероприятий	Срок реализации		Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник муниципальной программы	Наименование показателя, единица измерения	Значения показателя конечного и непосредственного результатов по годам реализации						
	начало	завершение			2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Муниципальная программа «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе»	2015 год	2020 год	Администрация; ДФиБП; ДИЗО; УО; УСЗН; УК; УДМ; УФКиС; ЗАГС; УСТ; Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области; Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области (до 07 февраля 2023 года включительно)	Доля обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих Старооскольского городского округа, %	60	60	30	15	30	60	70
				Количество реализуемых проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих, ед.	0	0	1	0	1	1	1
				Количество информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой	0	0	5	7	9	11	14



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
				информации, информирования населения через средства массовой информации, ед.							
Основное мероприятие 1.1. Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование	2015 год	2020 год	Администрация; ДФиБП; ДИЗО; УО; УСЗН; УК; УДМ; УФКиС; ЗАГС; УСТ; Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области; Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области (до 07 февраля 2023 года включительно)	Доля обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих Старооскольского городского округа, %	60	60	30	15	30	60	70
Проект 1.1.1. «Формирование и внедрение института наставничества администрации администрации Старооскольского городского округа»	2016 год	2016 год	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе	Количество реализуемых проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих, ед.	0	0	1	0	0	0	0
Основное мероприятие 1.2. Реализация проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих Старооскольского городского округа	2016 год	2020 год	Администрация; ДФиБП; ДИЗО; УО; УСЗН; УК; УДМ; УФКиС; ЗАГС	Количество реализуемых проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих, ед.	0	0	1	0	1	1	1
Проект 1.2.1. «Оптимизация процесса предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска	2019 год	2019 год	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе	Количество реализуемых проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих, ед.	0	0	0	0	0	1	0



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
в администрации Старооскольского городского округа»											
Проект 1.2.2. «Оптимизация процесса оформления трудоустройства в администрации Старооскольского городского округа»	2020 год	2020 год	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе	Количество реализуемых проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих, ед.	0	0	0	0	0	0	1
Основное мероприятие 2.1. Информационное сопровождение мероприятий антикоррупционной направленности, публичное осуждение коррупции в средствах массовой информации	2015 год	2020 год	Администрация; ДФиБП; ДИЗО; УО; УСЗН; УК; УДМ; УФКиС; ЗАГС; УСТ; Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области; Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области (до 07 февраля 2023 года включительно)	Количество информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой информации, информирования населения через средства массовой информации, ед.	0	0	5	7	9	11	14



**«Система основных мероприятий и показателей муниципальной программы «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе»  
II этап на период с 2021-2026 годы**

Таблица 2

Наименование муниципальной программы, подпрограмм, основных мероприятий	Срок реализации		Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник муниципальной программы	Наименование показателя, единица измерения	Значения показателя конечного и непосредственного результатов по годам реализации					
	начало	завершение			2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год	2026 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Муниципальная программа «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе»	2021 год	2026 год	Администрация; ДФиБП; ДИЗО; УО; УСЗН; УК; УДМ; УФКиС; ЗАГС (до 30 ноября 2021 года); УСТ; Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области; Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области (до 07 февраля 2023 года включительно)	Доля обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих Старооскольского городского округа, %	70	70	70	70	70	70
				Количество информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой информации, информирования населения через средства массовой информации, ед.	14	14	14	14	15	15
				Количество реализуемых проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих, ед.	1	0	0	0	0	0
Основное мероприятие 1.1. Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование	2021 год	2026 год	Администрация; ДФиБП; ДИЗО; УО; УСЗН; УК; УДМ; УФКиС; ЗАГС (до 30 ноября 2021 года); УСТ; Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области; Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательная комиссия	Доля обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих Старооскольского городского округа, %	70	70	70	70	70	70

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			Старооскольского городского округа Белгородской области (до 07 февраля 2023 года включительно)							
Основное мероприятие 2.1. Информационное сопровождение мероприятий антикоррупционной направленности, публичное осуждение коррупции в средствах массовой информации	2021 год	2026 год	Администрация; ДФиБП; ДИЗО; УО; УСЗН; УК; УДМ; УФКиС; ЗАГС (до 30 ноября 2021 года), УСТ; Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области; Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области (до 07 февраля 2023 года включительно)	Количество информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой информации, информирования населения через средства массовой информации, ед.	14	14	14	14	15	15
Проект 3.1. «Оптимизация процесса диспансеризации в администрации Старооскольского городского округа»	2021 год	2021 год	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе	Количество реализуемых проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих, ед.	1	0	0	0	0	0



Приложение 2  
к муниципальной программе  
«Формирование и развитие системы  
муниципальной кадровой политики в  
Старооскольском городском округе»

**Основные меры правового регулирования в сфере реализации муниципальной программы**

№ п/п	Вид нормативного правового акта	Наименование нормативного правового акта	Ответственный исполнитель и соисполнители	Ожидаемые сроки принятия
<b>Муниципальная программа «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе»</b>				
1.	Решение Совета депутатов Старооскольского городского округа	О внесении изменений в Стратегию социально-экономического развития Старооскольского городского округа на долгосрочный период до 2025 года	Департамент по экономическому развитию	2015-2025 годы (при необходимости)
2.	Постановление администрации Старооскольского городского округа	О внесении изменений в постановление администрации Старооскольского городского округа от 09 августа 2016 года № 3276 «О предоставлении гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы администрации Старооскольского городского округа, и лицами, замещающими муниципальные должности администрации Старооскольского городского округа, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе	2016-2026 годы (при необходимости)
3	Постановление администрации Старооскольского городского округа	О внесении изменений в постановление главы администрации Старооскольского городского округа от 14 марта 2011 года № 640 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих Старооскольского городского округа»	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе	2015-2026 годы (при необходимости)

Приложение 3  
к муниципальной программе  
«Формирование и развитие системы  
муниципальной кадровой политики в  
Старооскольском городском округе»

**Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы за счет средств бюджета Старооскольского городского округа  
I этап - 2015-2020 годы**

Таблица 1

Статус	Наименование муниципальной программы, подпрограммы, основного мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители, участники	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы							
			ГРБС	Рз, Пр	ЦСР	ВР	2014 год	Итого на I этап (2015-2020 годы)	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Муниципальная программа	«Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе»	Всего, в том числе:	х	х	х	х	274,0	1147,0	0,0	52,0	162,0	313,0	315,0	305,0
		Администрация	850	х	х	х	274,0	781,0	0,0	0,0	101,0	260,0	210,0	210,0
		УСТ	850	х	х	х	0,0	95,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	95,0
		Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области	851	х	х	х	0,0	225,0	0,0	52,0	53,0	53,0	67,0	0,0
		Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области	854	х	х	х	0,0	46,0	0,0	0,0	8,0	0,0	38,0	0,0
Основное мероприятие 1.1.	Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное	Всего, в том числе:	850	0104	1500121120	х	274,0	876,0	0,0	0,0	101,0	260,0	210,0	305,0
		Администрация	850	0104	1500121120	100	0,0	71,0	0,0	0,0	11,0	60,0	0,0	0,0
			850	0104	1500121120	200	274,0	710,0	0,0	0,0	90,0	200,0	210,0	210,0



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	обучение) и дополнительное профессиональное образование	УСТ	850	0104	1500121120	200	0,0	95,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	95,0	
		Всего, в том числе:	851	х	х	х	0,0	225,0	0,0	52,0	53,0	53,0	67,0	0,0	
		Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области		851	0103	1500121220	100	0,0	86,0	0,0	19,0	20,0	17,0	30,0	0,0
					0103	1500121220	200	0,0	139,0	0,0	33,0	33,0	36,0	37,0	0,0
			Всего, в том числе:	854	х	х	х	0,0	46,0	0,0	0,0	8,0	0,0	38,0	0,0
		Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области		854	0106	1500121420	100	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	0,0
					0106	1500121420	200	0,0	38,0	0,0	0,0	8,0	0,0	30,0	0,0

**«Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы за счет средств бюджета  
Старооскольского городского округа II этап - 2021- 2026 годы**

Таблица 2

Статус	Наименование муниципальной программы, подпрограммы, основного мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители, участники	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы						
			ГРБС	Рз, Пр	ЦСР	ВР	Итого на II этап (2021-2026 годы)	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год	2026 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Муниципальная программа	«Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе»	Всего, в том числе:	x	x	x	x	5879,5	637,4	770,7	966,3	918,0	1267,6	1319,5
		Администрация	850	x	x	x	3569,0	584,0	618,0	618,0	383,0	683,0	683,0
		УСТ	850	x	x	x	95,0	0,0	95,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области	851	x	x	x	272,1	0,0	0,0	47,1	75,0	75,0	75,0
		Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области	854	x	x	x	385,8	53,4	30,5	67,9	78,0	78,0	78,0
		ДИЗО	860	x	x	x	800,0	0,0	0,0	50,0	200,0	250,0	300,0
		ДФиБП	861	x	x	x	627,2	0,0	27,2	150,0	150,0	150,0	150,0
		УК	872	x	x	x	20,0	0,0	0,0	5,0	5,0	5,0	5,0
		УФКиС	874	x	x	x	82,4	0,0	0,0	20,0	20,0	20,8	21,6
		УДМ	876	x	x	x	28,0	0,0	0,0	8,3	7,0	5,8	6,9
1.1. Основное мероприятие	Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование	Всего, в том числе:	850	x	x	x	3664,0	584,0	713,0	618,0	383,0	683,0	683,0
		Администрация	1500121120	200	0104	1820,0	584,0	618,0	618,0	0,0	0,0	0,0	
					0705	1749,0	0,0	0,0	0,0	383,0	683,0	683,0	
					0104	95,0	0,0	95,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
					0705	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		УСТ	851	x	x	x	272,1	0,0	0,0	47,1	75,0	75,0	75,0
		Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области	1500121220	100	0103	28,6	0,0	0,0	28,6	0,0	0,0	0,0	
					0705	90,0	0,0	0,0	0,0	30,0	30,0	30,0	
					0103	18,5	0,0	0,0	18,5	0,0	0,0	0,0	
					0705	135,0	0,0	0,0	0,0	45,0	45,0	45,0	
Всего, в том числе:	854	x	x	x	385,8	53,4	30,5	67,9	78,0	78,0	78,0		



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
		Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области		0106	1500121420	100	58,3	26,9	3,0	28,4	0,0	0,0	0,0	
				0705			99,0	0,0	0,0	0,0	33,0	33,0	33,0	
				0106	1500121420	200	93,5	26,5	27,5	39,5	0,0	0,0	0,0	0,0
				0705			135,0	0,0	0,0	0,0	45,0	45,0	45,0	
		<b>Всего, в том числе:</b>	<b>860</b>	<b>х</b>	<b>х</b>	<b>х</b>	<b>800,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>50,0</b>	<b>200,0</b>	<b>250,0</b>	<b>300,0</b>	
		ДИЗО			0412	1500121120	200	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0
					0705			750,0	0,0	0,0	0,0	200,0	250,0	300,0
		<b>Всего, в том числе:</b>	<b>861</b>	<b>х</b>	<b>х</b>	<b>х</b>	<b>627,2</b>	<b>0,0</b>	<b>27,2</b>	<b>150,0</b>	<b>150,0</b>	<b>150,0</b>	<b>150,0</b>	
		ДФиБП			0106	1500121120	200	177,2	0,0	27,2	150,0	0,0	0,0	0,0
					0705			450,0	0,0	0,0	0,0	150,0	150,0	150,0
		<b>Всего, в том числе:</b>	<b>872</b>	<b>х</b>	<b>х</b>	<b>х</b>	<b>20,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	
		УК			0804	1500121120	200	5,0	0,0	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0
					0705			15,0	0,0	0,0	0,0	5,0	5,0	5,0
		<b>Всего, в том числе:</b>	<b>874</b>	<b>х</b>	<b>х</b>	<b>х</b>	<b>82,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>20,8</b>	<b>21,6</b>	
		УФКиС			1105	1500121120	200	20,0	0,0	0,0	20,0	0,0	0,0	0,0
					0705			62,4	0,0	0,0	0,0	20,0	20,8	21,6
		<b>Всего, в том числе:</b>	<b>876</b>	<b>х</b>	<b>х</b>	<b>х</b>	<b>28,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>8,3</b>	<b>7,0</b>	<b>5,8</b>	<b>6,9</b>	
УДМ			0709	1500121120	200	8,3	0,0	0,0	8,3	0,0	0,0	0,0		
			0705			19,7	0,0	0,0	0,0	7,0	5,8	6,9		

