

УДК 352.075

А.В. Кашин

Новосибирский государственный университет экономики и управления,
г. Новосибирск, email: art.v.kashin@gmail.com

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ

Ключевые слова: орган местного самоуправления, функциональный анализ, организационная структура, штатное расписание, нормативное ограничение.

В статье рассматриваются актуальные вопросы формирования и реформирования организационной структуры органа муниципальной власти с учетом нормативных и законодательных ограничений. На основе анализа фактических данных, выявлены проблемы типичного малого муниципального образования, а также специфика изменения организационной структуры, исходя из необходимости изменения функционала и выполнения требований в части нормативного ограничения. На основе анализа практики разных регионов, сформулированы меры, предполагающие внедрение единообразного подхода к вопросам реформирования организационной структуры органа местного самоуправления.

A.V. Kashin

Novosibirsk State University Economic and Management, Novosibirsk,
email: art.v.kashin@gmail.com

CURRENT ISSUES OF THE FORMATION OF THE STRUCTURE OF MUNICIPAL AUTHORITIES

Keywords: municipal authorities, functional analysis, organizational structure, staffing, regulatory limitation.

The article deals with topical issues of the formation and reform of the organizational structure of the municipal authority, taking into account regulatory and legislative restrictions. Based on the analysis of actual data, the problems of a typical small municipality were identified, as well as the specifics of changing their organizational structure, based on the need to change the functionality and fulfill the requirements in terms of regulatory restrictions. Based on the analysis of the practice of different regions, measures are formulated that involve the introduction of a uniform approach to the issues of reforming the organizational structure of the local self-government body.

В условиях снижения доходов местных бюджетов и увеличения числа вопросов, решение которых передается на низший (муниципальный) уровень власти, актуальным становится вопрос формирования такой организационной структуры органов местного самоуправления, которая бы максимально отвечала современным условиям управления муниципальным образованием, что входит в противоречия с существующими законодательными ограничениями, которыми установлены нормативы численности муниципальных служащих в органах местного самоуправления и их финансирования. Учитывая, что организационная структура управления местным органом власти является важным элементом повышения эффективности и результативности деятельности ор-

гана местного самоуправления необходимо более подробно изучить текущее состояние дел в данной сфере с целью выявления проблем и возможных путей их решения.

Цель исследования

Учитывая разнообразие организационных структур в органах местного самоуправления и отсутствия единого подхода (шаблона) в их формировании, необходимо исследовать существующие подходы, проанализировав конкретные примеры, выявить типичные варианты формирования организационной структуры муниципального образования и имбующиеся ошибки, чтобы разработать ряд мер по реформированию организационной структуры типичного малого муниципального образования.

Материал и методы исследования

Как правило, анализ организационной структуры организации (предприятия) основывается на методах проектирования, структуризации, моделирования, нормативном анализе и ряда других, также достаточно часто используется функциональный и функционально-стоимостной методы [7, с.212]. При этом, учитывая специфику государственного и муниципального управления, требуется дополнительная адаптация данных методов с учетом их ограниченности и акценте на экономической (а не социальной) эффективности.

Рассматривая специфику формирования организационной структуры органа местной власти, необходимо отметить, что в соответствии с законодательством Российской Федерации муниципальные образования самостоятельно определяют структуру (штатное расписание) и численность работников органов местного самоуправления. Главный критерий – обязательный учет полномочий и выполняемых функций органом местного самоуправления. Исходя из данного принципа, вопросы изменения структуры органа местного самоуправления, в том числе изменение штатного расписания органа власти (введение или исключение должностей), в первую очередь, должно быть направлено на повышение эффективности и результативности деятельности местных органов власти, ради более эффективного решения вопросов местного значения.

Согласно части 8 статьи 37 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» прямо указано, что структура органа местного самоуправления, включающая в себя перечень входящих в её состав структурных подразделений и схему их подчинения, утверждается решением представительного органа муниципального образования (депутатами местного собрания) на основании представления руководителя органа местного самоуправления или сити-менеджера. Таким образом, указанное решение представительного органа должно включать как схему организационной структуры исполнительно-распорядительного органа муниципального образования, так и ее описание.

Утверждение организационной структуры органа местной власти с учетом отраслевого (функционального) принципа ее формирования, как правило, осуществляется в следующем порядке:

- Разработка проекта организационной структуры. Осуществляется главой местного самоуправления (или по его поручению) с учетом исторически сложившейся структуры и переданных от вышестоящих органов власти полномочий.

- Согласование проекта структуры. Предварительное согласование проекта с органом местной представительной власти осуществляется только в случае, если это прямо предусмотрено Уставом до его внесения на голосование.

- Внесение проекта организационной структуры исполнительно-распорядительного органа муниципального образования в представительный орган муниципального образования руководителем органа местного самоуправления.

- Принятие решения (голосование и утверждение) представительного органа об утверждении структуры с учетом регламента местного органа. В некоторых случаях возможны дополнительный этап, на котором корректируется организационная структура в рамках согласительной комиссии, чья задача снять возражения депутатов относительно тех или иных разделов и групп должностей.

- Опубликование (обнародование) муниципального правового акта об утверждении структуры исполнительно-распорядительного органа муниципального образования, отраслевого (функционального), территориального органа местной администрации.

- Разработка и утверждение штатного расписания исполнительно-распорядительного органа муниципального образования, отраслевого (функционального), территориального органа местной администрации на основе утвержденной структуры

- Разработка и утверждения положений (административного регламента) о соответствующем органе, его структурных подразделениях.

- Разработка и утверждение должностных регламентов по каждой должности муниципальной службы [4].

Также надо отметить, что процедура внесения изменений в организационную структуру органа местного самоуправления осуществляется в аналогичном порядке, но также необходимо учитывать положения глав 13 и 27 Трудового кодекса Российской Федерации, касающиеся вопросов сокращения должностей и перевода на другую должность.

Как было указано выше, при формировании организационной структуры органа местного самоуправления необходимо учитывать функциональное наполнение муниципальной должности, так можно выделить шесть групп вопросов, определяющих функционал должности и структурного подразделения:

1) вопросы социально-экономического развития муниципального образования;

2) вопросы муниципально-хозяйства;

3) финансовые вопросы;

4) социальные вопросы;

5) административно-организационные вопросы;

6) исполнение переданных государственных полномочий.

Указанные группы полномочий, как правило, распределяются между структурными подразделениями органа местной власти по отраслево-функциональному принципу, что приводит к созданию типичной (простейшей) линейно-функциональной структуры, которая обычно включает:

1) руководство: главу муниципального образования, возглавляющего местную администрацию, заместителей главы, в числе которых может быть первый заместитель;

2) структурные подразделения, которые могут находиться в подчинении главы муниципального образования, возглавляющего местную администрацию, одного из его заместителей или в соподчинении между собой:

– отраслевые структурные подразделения, в ведении которых находятся отдельные отрасли муниципальной деятельности (жилищно-коммунальное хозяйство, образование, культура, здравоохранение, транспорт и т.д.);

– функциональные структурные подразделения, исполняющие одну или несколько функций во всех отраслях (фи-

нансовый орган, орган по управлению муниципальным имуществом, орган управления проектной деятельностью и др.);

3) аппарат администрации, обеспечивающий и организующий ее деятельность (направления деятельности: юридическое, кадровое, информационное, делопроизводство, работа с обращениями граждан и др.).

В зависимости от роли и места в организационной структуре, важности и объема решаемых задач структурные подразделения (и их главы) обладают разным статусом, что чаще всего выражается в разных наименованиях структурных подразделений, так чаще всего используются наименования структурных подразделений типа департаменты, управления, комитеты, отделы, секторы, комиссии [7].

Структурные подразделения, в частности их названия и содержание деятельности, должны отвечать сущности законодательных установлений и полномочиям органа власти, вытекающим из законодательства. Вид структуры, распределение полномочий, степень их автономности, самостоятельности, наряду с Федеральным законом № 131-ФЗ (ст. 34-39, 41) определяется также Уставом муниципального образования [4].

При определении объемов деятельности исполнительно-распорядительных органов и расчетов трудозатрат на исполнение возложенных функций необходимо учитывать такие показатели как:

– численность населения;

– территориальное устройство муниципального образования (в т.ч. количество поселений на территории муниципального района, плотность населения и доступность территории);

– количество объектов муниципального управления, наличие сети муниципальных учреждений и предприятий, хозяйствующих субъектов;

– наличие инфраструктуры; муниципальной собственности и муниципальной земли.

В штатные расписания органов местного самоуправления включаются:

1) муниципальные должности;

2) должности муниципальной службы;

2) иные должности.

Таблица 1

Нормативная численность лиц, замещающих муниципальные должности и муниципальных служащих (ед.)

Наименование должности	Численность лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих, чел.
Глава муниципального района	1
Председатель Совета депутатов	1
Председатель контрольно-счетного органа	1
Заместитель председателя контрольно-счетного органа	-
Аудитор контрольно-счетного органа	1
Депутат Совета депутатов (работающий на постоянной основе)	1
Первый заместитель главы администрации	1
Заместитель главы администрации	3
Управляющий делами	1
Начальник управления	3
Заместитель начальника управления	2
Начальник отдела	10
Инспектор контрольно-счетного органа	1
Главный специалист	18
Ведущий специалист	11
Специалист 1-го разряда	4
Специалист 2-го разряда	-
Специалист	-
Всего	61

К муниципальным должностям относятся учрежденные в муниципальном образовании в соответствии с уставом муниципального образования должности главы муниципального образования, депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, действующих на постоянной основе.

Закон предусматривает, что лица, замещающие муниципальные должности, не являются муниципальными служащими, но входят в общую численность работников органов местного самоуправления муниципального образования [5].

Далее более подробно рассмотрим нормативное и фактическое состояние штатного расписания органа муниципальной власти на примере муниципального образования Мошковский район Новосибирской области.

Так в соответствии со ст. 2 Устава Мошковского района Новосибирской области, принятого решением тридцать шестой сессии Совета депутатов Мошковского района второго созыва 30.04.2014 № 233 с последующими изменениями, структуру органов местного самоуправления Мошковского района составляют:

1) представительный орган муниципального образования – Совет депутатов Мошковского района Новосибирской области (далее – Совет депутатов);

2) глава муниципального образования – Глава Мошковского района Новосибирской области (далее – глава района);

3) исполнительно-распорядительный орган муниципального образования – администрация Мошковского района Новосибирской области (далее – администрация);

4) контрольно-счётный орган муниципального образования – Ревизионная комиссия Мошковского района Новосибирской области (далее – Ревизионная комиссия).

Постановлением Правительства Новосибирской области от 31.01.2017 № 20-п (ред. от 26.12.2018) «О нормативах формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих и (или) содержание органов местного самоуправления муниципальных образований Новосибирской области» утверждены нормативы численности лиц, замещающих муниципальные должности и муниципальных служащих в зависимости от типа муниципального образования и численности населения. Так, для муниципального района с численностью населения по состоянию на 1 января 2021 года 40995 человек [9] нормативная численность лиц, замещающих муниципальные должности и муниципальных служащих, составляет 61 штатных единиц. (приведены в таблице 1).

Фактическая структура местной администрации отражена в таблице 2.

Рассмотрев соотношение нормативного и фактического состояния штатной

численности в органах управления муниципального образования, можно сделать следующие выводы:

– только по 8 группам должностей численность лиц, замещающих муниципальные должности и муниципальных служащих, соответствует нормативам.

– по 6 группам должностей численность лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих превышает нормативную на 30 человек.

– при этом, в штатной численности органов управления муниципальным образованием фактически введены 11 муниципальных должностей, на которых работают 14 человек, которые не предусмотрено нормативами и правовые акты субъекта Федерации.

С целью сравнения структуры органов муниципального управления Мошковского и других районов Новосибирской области, рассмотрим аналогичные районы по численности населения (от 30 до 45 тыс. человек в соответствии с нормативами).

В аналогичную группу по численности населения на 01.01.2021 года попадают Барабинский (40195 чел.), Карасукский (42515 чел.), Ордынский (35846 чел.), Сузунский (31399 чел.) и Татарский (37260 чел.) районы (данные приведены ниже в таблице 3).

Таблица 2

Фактическая структура администрации Мошковского района Новосибирской области

Наименование должности	Численность лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих, и иных лиц обеспечивающих деятельность ОМСУ чел.
Глава Мошковского района Новосибирской области	1
Председатель Совета депутатов	1
Первый заместитель главы администрации	1
Заместитель главы администрации	3
Управляющий делами	1
Начальник управления	5+2
Заместитель начальника управления	3
Начальник отдела	11+1
продолжение табл. 2	

окончание табл. 2	
Наименование должности	Численность лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих, и иных лиц обеспечивающих деятельность ОМСУ чел.
Главный специалист	31
Ведущий специалист	19
Специалист 1-го разряда	4
Секретарь – референт	1
Архивариус	1
Директор МКУ «Центр защиты населения»	1
Директор МКУ Управления культуры и молодежной политики	1
Председатель территориальной избирательной комиссии	1
Программист 1 категории	1
Программист 2 категории	1
Секретарь	3
Старший инженер	2
Аудитор Ревизионной комиссии	1
Инженер	1
Инспектор Ревизионной комиссии	3
Председатель ревизионной комиссии	1
Техник-программист	1
Итого	99 (102)

Примечание: таблица составлена по данным сайта <http://moshkovo.nso.ru/>

Таблица 3

Нормативная и фактическая численность лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих, в отдельных районах Новосибирской области, чел.

Наименование должности	Численность лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих, чел.			
	Норма	Баранский район	Карасукский район	Сузунский район
Глава муниципального района	1	1	1	1
Председатель Совета депутатов	1	1	1	1
Председатель контрольно-счетного органа	1	1	1	1
Аудитор контрольно-счетного органа	1		2	1
Депутат Совета депутатов (работающий на постоянной основе)	1			
Первый заместитель главы администрации	1	1	2	2
Заместитель главы администрации	3	4	2	3
Управляющий делами	1	1	1	1
Начальник управления	3	3	3	3
Заместитель начальника управления	2	3	2	1

продолжение табл. 3

окончание табл. 3				
Наименование должности	Численность лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих, чел.			
	Норма	Баранский район	Карасукский район	Сузунский район
Начальник отдела	10	12	15	13
Инспектор контрольно-счетного органа	1	1		
Главный специалист	18	24	32	24
Ведущий специалист	11	14	19	22
Специалист 1-го разряда	4	1	2	5
Специалист 2-го разряда	-	-	-	-
Специалист	-	-	-	-
Всего	61	82	68	71
Дополнительные (не предусмотренные нормативами) должности		21	7	10

Таким образом, текущая ситуация можно сказать является типичной для большей части муниципальных образований Новосибирской области. Рассматривая материалы Республики Татарстан, Хабаровского края, МО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и других муниципальных образований субъектов РФ, также можно сделать аналогичный вывод. При этом, практически все органы власти соответствующего субъекта Федерации, принимают активное участие в формировании более жестких нормативов, и контролируют процессы оптимизации численности органов МСУ, также предоставляют методические и иные указания, связанные с их пониманием, как должны проходить данные процессы.

Результаты исследования и их обсуждение

Исходя из вышеизложенного, выявлено превышение над нормативными значениями, что является предпосылками необходимости проведения мероприятий по оптимизации численности, так как текущая ситуация может стать причиной снижения межбюджетных трансфертов, привлечения должностных лиц к административной и дисциплинарной ответственности, получения представления прокурора и т.д.

Оптимизация организационно-штатной структуры органа местного самоуправления должна осуществляться на основе функционального анализа, в ходе которого в соответствии с действующим законодательством целесообразно определить необходимые и избыточные функции по решению вопросов местного значения и по осуществлению отдельных переданных государственных полномочий, обеспечить исключение дублирования и исполнения структурными подразделениями органа несвойственных функций (в том числе путем передачи их на исполнение в порядке аутсорсинга в существующие или вновь создаваемые подведомственные муниципальные учреждения, многофункциональные центры). При этом необходимо учитывать наличие соглашений между администрациями муниципального района и поселений о взаимной передаче осуществления отдельных полномочий и объемы переданных полномочий [8].

Большинство специалистов, при осуществлении оптимизации организационно-штатной структуры исполнительно-распорядительного органа городского округа или муниципального района рекомендуют следующие мероприятия [3]:

1) Минимизировать (сократить) количество структурных подразделений, осуществляющих управленческие и обеспечивающие функции, путем их

слияния (объединения). В соответствии с перечнями функций структурных подразделений органов местного самоуправления, с учетом трудоемкости их исполнения, целесообразно обеспечить перераспределение кадровых ресурсов внутри и между структурными подразделениями, расширить круг должностных обязанностей и полномочий муниципальных служащих.

При этом необходимо исходить из того, что в структуру Управления рекомендуется включать не менее 2 отделов со штатной численностью не менее 3 штатных единиц. Должность заместителя начальника Управления целесообразно вводить при условии штатной численности Управления более 15 единиц; заместителя начальника отдела – более 6 единиц.

В целях сокращения управленческих уровней в структуре администрации, повышения персональной ответственности заместителей главы за положение дел в подведомственных сферах возможно наделить их, кроме представительских и политических, функциями по решению вопросов местного значения путем введения двойного наименования должности.

Возможно включение в штатное расписание отдельных должностей с прямым подчинением главе либо заместителям главы, если функциональные обязанности по данным должностям связаны с определенными видами деятельности (специалисты по ГО и ЧС, мобилизационной подготовке и т.п.).

Сокращение числа муниципальных должностей через объединение управлений/отделов должно осуществляться с учетом требования Трудового кодекса РФ с обязательным уведомлением лица, которого сокращают за 2 месяца до соответствующих процедур (принятия приказа) с созданием резерва на выплаты денежного вознаграждения/оклада.

Несоблюдение порядка увольнения лица по сокращению должности влечет восстановление данного лица в должности через суд, с выплатой за вынужденный прогул и судебных издержек (в т.ч. на оплату услуг представителя).

2) Обеспечить сбалансированность штатных расписаний по должностному составу:

– в штатное расписание необходимо включать должности муниципальной службы различных групп должностей муниципальной службы в соответствии с Реестром должностей муниципальной службы Закон Новосибирской области от 25.12.2006 № 74-ОЗ (ред. от 07.11.2012) «О Реестре должностей муниципальной службы в Новосибирской области»;

– численность руководящего состава (в том числе заместителей главы, начальников Управлений, отделов, заведующих секторов, и т.д.) не рекомендуется превышать более чем на 40 процентов от общей численности муниципальных служащих;

– численность лиц, не являющихся муниципальными служащими, должна составлять не более 15 процентов от общей численности работников органов местного самоуправления.

Соотношение должностей муниципальной службы и должностей, не относящихся к должностям муниципальной службы, должно быть основано на характере и содержании деятельности работника по обеспечению исполнения полномочий органа местного самоуправления.

3) Осуществлять повышение эффективности работы за счет автоматизации отдельных административных процедур и организации дистанционного взаимодействия с заявителями, что приведет к уменьшению потребности в муниципальных служащих.

Обеспечивать развитие системы многофункциональных центров с передачей на исполнение в МФЦ отдельных административных процедур по предоставлению муниципальных услуг (прием, выдача документов, консультирование заявителей). Это также приведет к снижению трудозатрат [3].

Исходя из анализа штатных расписаний органов местного самоуправления муниципальных образований в Новосибирской области установлено, что созданные в некоторых органах структурные подразделения (управления), как правило, состоят из 2-3 отделов, при этом численность отделов составляет 1-2 шт.ед., из них 1 шт.ед. – начальник отдела (заместитель начальника управления). Таким образом, доля руководя-

щего состава в таких структурных подразделениях составляет от 40 до 75%.

Следует отметить, что средняя доля должностей муниципальной службы, учреждаемых для выполнения функции «руководитель», в Новосибирской области составляет 38,6%. Вместе с тем, в ряде муниципальных образований доля должностей муниципальной службы, учреждаемых для выполнения функции «руководитель», равна или превышает 50%.

При формировании структурных подразделений необходимо исходить, из того, что в первую очередь, начальник управления или начальник отдела руководит управлением или отделом и координирует работу подчиненных сотрудников, то есть подразумевается, что этих сотрудников должно быть определенное количество, а не наоборот [4].

По итогам представленной статистической информации по Новосибирской области, в поселениях сохраняется ситуация, когда фактическое значение значительно превышает установленное соотношение предельной штатной численности работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы (технического обеспечения, рабочие), к предельной штатной численности муниципальных служащих в размере более 15%.

Выводы

В ходе анализа были выявлены следующие тенденции реформирования организационной структуры части органов местного самоуправления в Новосибирской области:

- часть органов местного самоуправления в Новосибирской области вводят новые (не предусмотренные Реестром и/или Постановлением 20-П) должности, такие как старший эксперт, руководитель группы и т.д. с целью сохранения численности и снижения нагрузки на лиц, занимающих муниципальные должности и должности муниципальной службы, при этом сложнее достигаются нормативы содержания органа местного самоуправления и может снижаться средняя зарплата муниципальных служащих.

- часть органов местного самоуправления в Новосибирской области выводят часть муниципальных служащих

в подконтрольные органу местного самоуправления муниципальные казенные учреждения, с охранением функционала и оплаты, но с лишением статуса муниципального служащего и соответствующих льгот (возможно только в отношении либо тех кого сокращают и они подлежат увольнению, либо в отношении лиц, кто добровольно согласен на такие изменения), что возможно при наличии существенных бюджетных ресурсах, которые могут быть выделены на оплату труда соответствующих бюджетных учреждений.

- часть функционала муниципальных служащих органом местного самоуправления передается в аутсорсинг, т.е. по муниципальному контракту данные функции (в виде работы/услуги) выполняются коммерческой организацией или муниципальным учреждением, с последующим сокращением должности муниципального служащего или переводом его в контрольный (надзорный) орган), осуществляющий контроль исполнения соответствующего муниципального контракта. Вплоть до того, что в органе местного самоуправления остаются только те должности, функционал которых не может быть передан по муниципальному контракту (заказу) стороннему исполнителю. При этом существенно возрастают риски неисполнения в срок или некачественно исполнения работ контрагентом, и возникают сложности с контролем исполнения. В этом случае, должна быть сформирована очень компетентная служба муниципального заказчика.

- часть органов местного самоуправления провели сокращение, в первую очередь управленческих должностей, через оптимизацию организационной структуры органа местного самоуправления с укрупнением отделов и управлений и через проведением аттестации на соответствие каждого конкретного муниципального служащего требованиям должности, и, с соответствующим расширением их функционала, практически везде это сопровождалось судебными процессами по восстановлению в должности уволенных граждан (что потребовало дополнительных ресурсов и усилий от юристов), но также удалось добиться повышения

средней оплаты труда на должности муниципальной службы в органе местного самоуправления. Необходимо обратить внимание, что усложнен порядок сокращения должностей для лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, или временно нетрудоспособные (находящиеся на больничном).

– реализация программы автоматизации рабочего места муниципального служащего и перевод оказания части муниципальных услуг в электронный формат (через МФЦ, портал госуслуги и т.д.) с последующим сокращением должности муниципальной службы, чей функционал был заменен на электронный вариант оказания услуг. В данном случае требуются высокие первоначальные вложения на закупку оборудования и программного обеспечения (частично могут быть скомпенсированы за счет субсидий вышестоящих бюджетов), а также увеличиваются затраты на обучение и сопровождение оказания услуг.

Необходимо учитывать, что при реорганизации администрации муниципального образования в целях оптимизации структуры и штатной численности учитывайте, что сокращение численности муниципальных служащих не должно сопровождаться снижением эффективности и результативности работы органа местного самоуправления. Поэтому, в целом задача оптимизации численности муниципальных служащих

и иных лиц, обеспечивающих функционирование органов местного самоуправления предполагает разработку комплекса взаимоувязанных мер, которые бы учитывали:

– наличие необходимых ресурсов (бюджетных, организационных, трудовых и т.д.) и компетенций;

– временные затраты (горизонты планирования и реализации);

– конкретное функциональное наполнение (для выявления дублирования и несоответствий) должностей муниципальной службы и структурных подразделений с учетом специфики деятельности органов местного самоуправления, в том числе в части анализа инструкций работников муниципальных органов, анализа исполнения функций структурных подразделений и их систематизация по блокам;

– уровень корпоративной солидарности и уровень адаптивности и мотивации служащих;

– наличие рисков и возможность их минимизации при реализации комплекса мероприятий.

Таким образом, необходимо в будущем конкретизировать условия и границы возможности проведения оптимизации численности и структуры органов местного самоуправления Мошковского района для повышения эффективности реализации соответствующего комплекса мероприятий.

Библиографический список

1. Ковалева А.Д. Проведение организационно-штатных мероприятий в органах местного самоуправления // Доклад начальник отдела муниципальной службы Управления государственной гражданской и муниципальной службы Депгосслужбы Югры (26.10.2017 г.). [Электронный ресурс]. URL: <https://depgs.admhmao.ru/upload/iblock/25c/doklad-k-zasedaniyu-kollegii-26.10.2017.doc> (дата обращения 22.11.2022).
2. О методических рекомендациях по формированию структуры и определению штатной численности работников ОМСУ муниципального района Республики Татарстан / Утв. Решением Президиума Республики Татарстан ПР-99-1 от 09.08.2018. [Электронный ресурс]. URL: https://sovmo.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_1541402.pdf (дата обращения 22.11.2022).
3. Рекомендации по определению структуры и штатной численности органов местного самоуправления Хабаровского края утв. распоряжением Правительства края от 01 февраля 2006 года № 23-рп. [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/995118222> (дата обращения 22.11.2022).
4. Бойко М. Как Минфин рекомендует оптимизировать расходы муниципалитетов в рамках региональных программ / Ассоциация Совет муниципальных образований Хабаровского края. [Электронный ресурс]. URL: <http://cmokhv.ru/materials/mat20180707-m/> (дата обращения 22.11.2022).

5. Леонтьева Н.Г. Организационная структура и структура управления организацией // NovaInfo. Ru. 2017. Т. 3. № 58. С. 67-71.
6. Shinkevich A.I., Barsegyan N.V., Dyrdonova A.N., Fomin N.Yu. Key directions of automation of petrochemical production. Journal of Physics: Conference Series. 2020. Vol. 1515. P. 22016.
7. Алехина О.И. Выбор оптимальной организационной структуры: рыночная, иерархическая структуры и гибридные формы // Стратегический менеджмент. 2012. № 3. С. 212–220.
8. Кашин А.В. Предпосылки и условия внедрения инновационных принципов повышения конкурентоспособности бюджетных учреждений в сфере оказания социальных услуг // Вопросы инновационной экономики. 2019. Т. 9. № 2. С. 531-540.
9. База данных показателей муниципальных образований. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/munst50/DBInet.cgi> (дата обращения 22.11.2022).