



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

30.12.2022

село Владимиро-Александровское

№ 1301

**О внесении изменений муниципальную программу  
«Развитие муниципальной службы в администрации  
Партизанского муниципального района  
на 2022-2026 годы»**

В целях приведения муниципального правового акта в соответствие действующему законодательству, на основании статьи 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, муниципальных правовых актов от 16.12.2021 № 367-МПА «О бюджете Партизанского муниципального района на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов», принятого решением Думы Партизанского муниципального района от 16.12.2021 № 367, от 15.12.2021 № 447-МПА «О бюджете Партизанского муниципального района на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов», принятого решение Думы Партизанского муниципального района от 15.12.2022 № 447, Порядка принятия решений о разработке муниципальных программ, их формирования и реализации в Партизанском муниципальном районе, утвержденного постановлением администрации Партизанского муниципального района от 07.07.2021 № 687, статьями 28, 31 Устава Партизанского муниципального района, администрация Партизанского муниципального района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в администрации Партизанского муниципального района на 2022-2026 годы», утвержденную постановлением администрации Партизанского муниципального района от 17.02.2021 № 99 (далее - Программа), изложив ее в новой редакции (приложение).

2. Финансирование расходов на реализацию Программы осуществлять в пределах средств, предусмотренных в местном бюджете на указанные цели.

3. Общему отделу администрации Партизанского муниципального района (Пешникова) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Партизанского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в тематических рубриках «Муниципальные правовые акты» и «Муниципальные программы».

4. Контроль за реализацией Программы возложить на руководителя аппарата администрации Партизанского муниципального района Томашеву Р.Н.

И.о. главы Партизанского  
муниципального района



А.А.Степанов

Приложение  
УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации  
Партизанского муниципального района  
от 17.02.2021 № 99 (в редакции  
от 30.12.2022 № 1301)

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
**«Развитие муниципальной службы в администрации**  
**Партизанского муниципального района**  
**на 2022-2026 годы»**

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

Ответственный исполнитель муниципальной программы	Общий отдел администрации Партизанского муниципального района
Соисполнители муниципальной программы	Структурные подразделения администрации Партизанского муниципального района (далее - Администрация района)
Структура муниципальной программы:	Мероприятия муниципальной Программы
Цели муниципальной программы	Цели: создание условий для развития муниципальной службы в Администрации района, в том числе формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления; квалификации кадров для муниципальной службы
Задачи муниципальной программы	Задачи: 1) создание и совершенствование нормативной правовой базы в сфере муниципальной службы, соответствующей законодательству Российской Федерации и Приморского края; 2) целенаправленное профессиональное развитие муниципальных служащих, в том числе профессиональной переподготовки и повышения квалификации; 3) повышение эффективности системы мер по противодействию коррупции на муниципальной службе; 5) Определение рисков развития заболеваний, выявление заболеваний, препятствующих прохождению муниципальной службы, укрепление здоровья
Этапы и сроки реализации муниципальной программы	Программа реализуется в 2022-2026 годах в один этап
Целевые показатели (индикаторы) муниципальной программы	1) доля муниципальных правовых актов Партизанского муниципального района по вопросам муниципальной службы, соответствующих законодательству о муниципальной службе; 2) количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование за счет средств местного бюджета; 3) доля проанализированных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера по отношению к количеству муниципальных служащих;

	4) доля муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию за счет средств местного бюджета, от подлежащих диспансеризации в соответствующем году.
<p>Прогнозная оценка расходов муниципальной программы за счет федерального бюджета, краевого бюджета, бюджета Партизанского муниципального района, в том числе по годам</p>	<p>Прогноз расходов муниципальной программы за счет средств:          Федерального бюджета - 0,00 руб.          Краевого бюджета - 0,00 руб.          Средств бюджета Партизанского муниципального района - 2450,0 тыс. руб., в том числе:          2022 год - 380,0 тыс. рублей;          2023 год - 495,0 тыс. рублей;          2024 год - 510,0 тыс. рублей;          2025 год - 525,0 тыс. рублей;          2026 год - 540,0 тыс. рублей;          иные внебюджетные источники.          Сведения о расходах муниципальной программы за счет средств федерального бюджета, краевого бюджета, бюджета Партизанского муниципального района по годам реализации мероприятий приведены в приложении № 2 к настоящей Программе</p>
<p>Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы за счет федерального бюджета, краевого бюджета, бюджета Партизанского муниципального района, в том числе по годам</p>	<p>Источником финансирования мероприятий программы являются средства местного бюджета Партизанского муниципального района          Общий объем средств, направляемых на реализацию мероприятий, составляет 2450,0 тыс. руб. Из них средства бюджета Партизанского муниципального района 2450,0 тыс. руб., в том числе по годам:          2022 год - 380,0 тыс. рублей;          2023 год - 495,0 тыс. рублей;          2024 год - 510,0 тыс. рублей;          2025 год - 525,0 тыс. рублей;          2026 год - 540,0 тыс. рублей</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации муниципальной программы</p>	<p>1. Приведение муниципальной нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы в соответствие с действующим законодательством, её совершенствование ежегодно будет составлять 100%.          2. Организация обучения муниципальных служащих администрации муниципального района:          а) количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации за счет средств местного бюджета, к 2027 году составит 40 человек;          б) количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку за счет средств местного бюджета, к 2027 году составит 5 человек;          в) количество муниципальных служащих, прошедших обучение по профильным направлениям деятельности за счет средств местного бюджета (обучающие семинары), к 2027 году составит 25 человек.          3. Анализ сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера по отношению к количеству муниципальных служащих ежегодно будет составлять 100%.          4. Доля муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию за счет средств местного бюджета, от подлежащих диспансеризации ежегодно будет составлять 100%.</p>

## 1. Общая характеристика сферы реализации муниципальной программы (в том числе основных проблем)

В отношениях между обществом и властью главным связующим звеном являются муниципальные служащие. От их профессионализма, компетенции, грамотности и желания работать во благо населения и каждого человека в отдельности зависит эффективность реализации как государственной, так и муниципальной социально-экономической политики на территории муниципалитета, степень доверия и престиж органов власти в глазах местного общества.

Гражданским обществом к муниципальной службе предъявляются значительно возросшие требования. Однако оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих еще слабо увязана с тем, насколько эффективно и качественно исполняются функциональные (должностные) обязанности.

Одним из условий повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления является развитие и совершенствование муниципальной службы. Развитие муниципальной службы обеспечивается в том числе муниципальными программами развития муниципальной службы, финансируемыми за счет средств местных бюджетов (ст. 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», далее - Федеральный закон).

Несмотря на активное развитие законодательства о муниципальной службе, существует немало проблем. Наиболее распространенными являются отсутствие или нехватка профессиональных кадров, наличие кадров не той профессиональной направленности, бюрократия и коррупция.

Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления, для чего необходимо развивать систему профессионального развития муниципальных служащих.

Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения.

Статья 12 Федерального закона предусматривает обязанность муниципального служащего поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей. В свою очередь статья 11 Федерального закона определяет право муниципальных служащих на получение дополнительного профессионального образования в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета.

Не менее важным направлением профессионального развития муниципальных служащих являются целевые курсы и семинары по конкретным темам и вопросам, относящимся к деятельности структурных подразделений. В современных условиях развитие системы местного самоуправления и муниципальной службы как его неотъемлемой составляющей осуществляется на основе комплексного подхода, который кроме повышения образовательного и профессионального уровня муниципальных служащих предусматривает:

- процедуру аттестации;
- систему мероприятий по совершенствованию нормативной правовой базы, организационно-методическому, методологическому и аналитическому сопровождению в сфере муниципальной службы;
- рациональное использование существующего кадрового потенциала, применение новых кадровых технологий на муниципальной службе;
- подготовку нового кадрового потенциала.

Средний возраст работников Администрации района составляет 44 года, сотрудников в возрасте до 30 лет - 4 (6,3%), от 30 до 39 лет - 20 (31,75%), от 40 до 49 лет - 20 (31,75%), от 50 до 60 лет - 16 (25,4%), 61 лет и старше - 3 (4,8%).

В целях развития кадрового потенциала требуется профессиональное развитие лиц, состоящих в кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы.

Для реализации указанных направлений необходимо дальнейшее развитие механизмов формирования кадрового резерва, аттестации, морального поощрения муниципальных служащих за труд, иные механизмы регулирования порядка поступления на муниципальную службу и ее прохождения.

Реализация мероприятий Программы будет способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности, позволит создать оптимальные организационно-правовые и методологические предпосылки развития муниципальной службы.

## **2. Этапы и сроки реализации муниципальной программы**

Срок реализации Программы - 2022-2026 годы в один этап.

## **3. Целевые показатели (индикаторы) муниципальной программы**

Сведения о целевых показателях (индикаторах) Программы с расшифровкой плановых значений по годам и этапам ее реализации представлены в приложении № 1 к Программе.

Достижение цели Программы характеризуются следующими целевыми показателями (индикаторами):

- доля муниципальных правовых актов Партизанского муниципального района по вопросам муниципальной службы, соответствующих законодательству о муниципальной службе;

- количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование за счет средств местного бюджета;

- доля проанализированных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера по отношению к количеству муниципальных служащих;

- доля муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию за счет средств местного бюджета, от подлежащих диспансеризации в соответствующем году.

## **4. Прогнозная оценка расходов муниципальной программы**

Прогноз расходов муниципальной программы за счет средств: федерального бюджета - 0,00 руб.; краевого бюджета - 0,00 руб.; средств бюджета Партизанского муниципального района - 2450,0 тыс. руб. (2022 год - 380,0 тыс. рублей; 2023 год - 495,0 тыс. рублей; 2024 год - 510,0 тыс. рублей; 2025 год - 525,0 тыс. рублей; 2026 год - 540,0 тыс. рублей); иные внебюджетные источники.

Сведения о прогнозной оценке расходов Программы за счет средств федерального бюджета, краевого бюджета, бюджета Партизанского муниципального района по годам реализации мероприятий приведены в приложении № 2 к настоящей Программе.

#### **5. Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы**

Финансирование Программы осуществляется за счет средств бюджета Партизанского муниципального района.

Финансовые средства местного бюджета по реализации Программы используются по следующим направлениям:

- 1) проведение семинаров для муниципальных служащих Администрации района;
- 2) обучение муниципальных служащих Администрации района в целях подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;
- 3) проведение диспансеризации муниципальных служащих Администрации района.

В процессе реализации Программы возможно изменение количества муниципальных служащих, которым необходима переподготовка или повышение квалификации, также существует вероятность изменения средств, необходимых на оплату образовательных услуг. Нейтрализация этих факторов может быть обеспечена за счет корректировки размеров финансирования мероприятий, предусмотренных Программой.

Ресурсное обеспечение реализации Программы за счет средств бюджета Партизанского муниципального района представлено в приложении № 3 к Программе.

#### **6. План реализации Программы**

План реализации Программы представлен в приложении № 4 к Программе.

#### **7. Механизм реализации Программы**

Механизм реализации Программы определяет порядок реализации мероприятий Программы, представлен в приложении № 5.

---

















1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
4	Проведение диспансеризации муниципальных служащих	Общий отдел	556	0113	0190120 160	244	1621,9	271,9	315,0	330,0	345,0	360,0
5	Проведение совместных спортивно-массовых мероприятий с целью создания благоприятного психологического климата в коллективе, торжественных мероприятий	Отдел организационно-контрольной работы совместно с руководителями структурных подразделений	556	0113	0190120 160	244	80,0	0,00	20,0	20,00	20,00	20,00
6	Проведение аттестации муниципальных служащих, подлежащих аттестации в соответствующем году	Кадровые службы: общий отдел, финансовое управление	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7	Организация повышения квалификации муниципальных служащих администрации района (с получением свидетельства государственного образца, программа не менее 16 часов)	Общий отдел на основании предложений руководителей структурных подразделений, финансовое управление совместно с учебными заведениями	556	0113	0190120 160	244	488,6	88,6	100,0	100,0	100,0	100,0
8	Организация профессиональной переподготовки муниципальных служащих администрации района (с получением свидетельства государственного образца, программа 500 часов)	Общий отдел на основании предложений руководителей структурных подразделений, финансовое управление совместно с учебными заведениями	556	0113	0190120 160	244	139,5	19,5	30,0	30,0	30,0	30,0







Приложение № 4

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы администрации Партизанского муниципального района на 2022-2026 годы», утвержденной постановлением администрации Партизанского муниципального района от 17.02.2021 № 99 (в редакции от 30.12.2022 № 1301)

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ**

муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации Партизанского муниципального района на 2022-2026 годы»

№ п/п	Наименование подпрограммы, отдельного мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Сроки реализации мероприятия	Наименование показателя	Ед. изм.	Показатель реализации мероприятия					Наименование целевого показателя (индикатора)
						2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1. Задача: создание и совершенствование нормативной правовой базы в сфере муниципальной службы, соответствующей законодательству Российской Федерации и Приморского края</b>											
1.1.	Разработка, принятие, внесение изменений в нормативные правовые акты в сфере муниципальной службы, приведение в соответствие действующему законодательству	Общий отдел совместно с юридическим отделом	2022-2026 годы при изменении законодательства	Количество разработанных и принятых муниципальных правовых актов администрации партизанского муниципального района по вопросам муниципальной службы	Да/нет	1	1	1	1	1	Доля муниципальных нормативных правовых актов Партизанского муниципального района по вопросам муниципальной службы, соответствующих законодательству о муниципальной службе

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.2	Анализ и приведение в соответствие с действующим законодательством положений о структурных подразделениях, должностных инструкций (в том числе упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, проверка соответствия должностных инструкций административным регламентам)	Общий отдел совместно с руководителями структурных подразделений	2022-2026 годы при изменении законодательства	Количество разработанных, и приведенных в соответствие с действующим законодательством положений о структурных подразделениях и должностных инструкций	Да/нет	1	1	1	1	1	
1.3	Реализация мероприятий по оптимизации штатной численности муниципальных служащих	Общий отдел на основании предложений руководителей структурных подразделений и решения Работодателя	2022-2026 годы, ежегодно		Да/нет	1	1	1	1	1	
<b>2. Задача: целенаправленное профессиональное развитие муниципальных служащих, в том числе профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для муниципальной службы</b>											
2.1	Проведение аттестации муниципальных служащих, подлежащих аттестации в соответствующем году	Кадровые службы: общий отдел, финансовое управление; аттестационная комиссия	2022-2026 годы, ежегодно	Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование в форме повышения квалификации	чел.	8	8	8	8	8	Доля муниципальных служащих в общей численности муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2.2	Определение возможных кандидатов в резерв по группам должностей муниципальной службы	Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров	2022-2026 годы, ежегодно		Да/нет	1	1	1	1	1	
2.3	Организация повышения квалификации муниципальных служащих администрации района (с получением свидетельства государственного образца, программа не менее 16 часов)	Общий отдел на основании предложений руководителей структурных подразделений, финансовое управление совместно с учебными заведениями	2022-2026 годы, ежегодно		чел.	8	8	8	8	8	
2.4	Организация профессиональной переподготовки муниципальных служащих администрации района (с получением свидетельства государственного образца, программа 500 часов)	кадровые службы: общий отдел, финансовое управление совместно с учебными заведениями	2022-2026 годы, ежегодно		чел.	1	1	1	1	1	
2.5	Организация иных форм обучения (семинары, конференции и т.д.) муниципальных служащих администрации муниципального района по профильным направлениям деятельности (без получения свидетельства государственного образца)	кадровые службы: общий отдел, финансовое управление совместно с учебными заведениями	2022-2026 годы, ежегодно		чел.	5	5	5	5	5	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2.6	Проведение обучающих семинаров с муниципальными служащими администрации района по вопросам прохождения муниципальной службы, противодействия коррупции (в том числе в рамках проведения информационных встреч «Час информации»)	общий отдел	2022-2026 годы, ежегодно		Да/нет	1	1	1	1	1	
2.7	Прохождение студентами практики (стажировки) в администрации района	Общий отдел совместно с руководителями структурных подразделений	2022-2026 годы, ежегодно		Да/нет	1	1	1	1	1	
<b>3. Задача: Повышение эффективности системы мер по противодействию коррупции на муниципальной службе</b>											
3.1	Деятельность комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов	Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению	2022-2026 годы	Количество проведенных заседаний комиссий	ед.	5	5	5	5	5	Доля муниципальных служащих, в отношении которых проведены проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и соблюдения ограничений и запретов, требований к служебному поведению
3.2	Анализ сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых муниципальными служащими	кадровые службы: общий отдел, финансовое управление	2022-2026 годы	Количество служащих, представленные сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера были проанализированы	Ед.	45	50	50	50	55	
<b>4. Задача: определение рисков развития заболеваний, выявление заболеваний, препятствующих прохождению муниципальной службы, укрепление здоровья</b>											
4.1.	Проведение диспансеризации муниципальных служащих	Общий отдел	2022-2026 годы	Число муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию	чел.	50	50	50	50	50	Доля муниципальных служащих администрации района, прошедших диспансеризацию, от общего числа муниципальных служащих, подлежащих диспансеризации

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4.2	Проведение совместных спортивно-массовых мероприятий с целью создания благоприятного психологического климата в коллективе, торжественных мероприятий	Отдел организационно-контрольной работы совместно с руководителями структурных подразделений	2022-2026 годы		Да/ нет	1	1	1	1	1	

Приложение № 5

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в администрации Партизанского муниципального района» на 2022-2026 годы, утвержденной постановлением администрации Партизанского муниципального района от 17.02.2021 № 99 (в редакции от 30.12.2022 № 1301)

**МЕХАНИЗМ**

реализации мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации Партизанского муниципального района» на 2022-2026 годы

№ п/п	Наименование мероприятия (в установленном порядке)	Ответственный исполнитель	Механизм реализации
1	2	3	4
1.	Разработка необходимых нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы, приведение в соответствие действующему законодательству	общий отдел совместно с юридическим отделом	По результатам изучения действующего законодательства в сфере муниципальной службы: федерального и Приморского края
2.	Анализ и приведение в соответствие действующему законодательству положений о структурных подразделениях, должностных инструкций (в том числе упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, проверка соответствия должностных инструкций административным регламентам)	руководители структурных подразделений в порядке, установленном муниципальным правовым актом	При изменении законодательства в соответствующей сфере деятельности, в порядке, установленном постановлением администрации ПМР от 27.12.2018 № 1027 «Об утверждении формы положения о структурном подразделении и Порядка разработки и утверждения должностных инструкций муниципальных служащих администрации Партизанского муниципального района»



1	2	3	4
3.	Проведение диспансеризации муниципальных служащих	кадровые службы: общий отдел, финансовое управление	В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.12.2009 № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или её прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения», в соответствии со сроком действия медицинских заключений ежеквартально составляются списки служащих, подлежащих аттестации, и заключается договор с медицинской организацией
4.	Проведение совместных спортивно-массовых мероприятий, торжественных мероприятий с целью создания благоприятного психологического климата в коллективе	отдел организационно-контрольной работы совместно с руководителями структурных подразделений	Организация мероприятий, посвященных праздникам (День защитника Отечества, Международный женский день, День местного самоуправления и т.д.), а также Спартаклада работников органов местного самоуправления, туристический слет и т.д.
5.	Проведение аттестации муниципальных служащих, подлежащих аттестации в соответствующем году	кадровые службы: общий отдел, финансовое управление; аттестационная комиссия	Проводится в соответствии с Положением «О проведении аттестации муниципальных служащих органов местного самоуправления Партизанского муниципального района», принятым решением Думы ПМР от 31.08.2007 № 368

1	2	3	4
6.	Определение возможных кандидатов в резерв по группам должностей муниципальной службы	комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров	В соответствии с Порядком формирования резерва управленческих кадров Партизанского муниципального района, утвержденным постановлением администрации ПМР от 10.04.2018 № 243
7.	Прохождение студентами практики (стажировки) в администрации района	общий отдел совместно с руководителями структурных подразделений	Заключается договор между администрацией ПМР и учебным заведением, в соответствии с направлением подготовки студента определяется структурное подразделение и руководитель практики
8.	Деятельность комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов	комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов	Осуществляется в соответствии с Положением «О комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в администрации Партизанского муниципального района», утвержденным постановлением администрации ПМР от 24.02.2016 № 110
9.	Анализ сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых муниципальными служащими	кадровые службы: общий отдел, финансовое управление	Осуществляется в соответствии со статьей 8 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
10.	Реализация мероприятий по оптимизации штатной численности муниципальных служащих	общий отдел на основании предложений руководителей структурных подразделений и решения Работодателя	Принимается постановлением администрации ПМР о внесении изменений в штатное расписание администрации ПМР

1	2	3	4
11.	<b>Профессиональное развитие муниципальных служащих:</b>		
11.1	- организация повышения квалификации муниципальных служащих администрации района (с получением свидетельства государственного образца, программа не менее 16 часов)	кадровые службы: общий отдел, финансовое управление совместно с учебными заведениями	В соответствии с поступающими предложениями учебных заведений осуществляется подбор учебной программы совместно с муниципальным служащим, заключение договоров на обучение, подготовка распоряжений и соглашений к трудовому договору об обучении
11.2	- организация профессиональной переподготовки муниципальных служащих администрации района (с получением свидетельства государственного образца, программа 500 часов)	кадровые службы: общий отдел, финансовое управление совместно с учебными заведениями	
11.3	- организация иных форм обучения (семинары, конференции и т.д.) муниципальных служащих администрации муниципального района по профильным направлениям деятельности (без получения свидетельства государственного образца)	кадровые службы: общий отдел, финансовое управление совместно с учебными заведениями	
11.4	- проведение обучающих семинаров с муниципальными служащими администрации района по вопросам прохождения муниципальной службы, противодействия коррупции (в том числе в рамках проведения информационных встреч «Час информации»)	общий отдел	общим отделом осуществляется подготовка докладов, разъяснений