**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ЧЕЛНО-ВЕРШИНЫ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ЧЕЛНО-ВЕРШИНСКИЙ**

**САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 27 мая 2014 г. № 50

 Об утверждении муниципальной Программы развития муниципальной службы в сельском поселении Челно-Вершины муниципального района Челно-Вершинский Самарской области на 2014-2015 г.г.

         В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007г. №25-ФЗ “О муниципальной службе в Российской Федерации”, Закона Самарской области от 9.10. 2007 года № 96-ГД « О муниципальной службе в Самарской области»”, Уставом сельского поселения Челно-Вершины и в целях эффективного осуществления кадровой политики в формировании высокопрофессионального кадрового состава муниципальной службы сельского поселения Челно-Вершины,

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить муниципальную Программу развития муниципальной службы в сельском поселении Челно-Вершины муниципального района Челно-Вершинский Самарской области на 2014-2015 годы ( Приложение)

2.Опубликовать настоящее постановление в газете « Официальный вестник « и разместить на официальном сайте сельского поселения Челно-Вершины в сети Интернет.

3.  Контроль за исполнением муниципальной Программы развития муниципальной службы в муниципальном образовании сельского поселения Челно-Вершины на 2014-2015 годы оставляю за собой.

Глава администрации сельского поселения

Челно-Вершины- С.А. Ухтверов

**Приложение № 1**

к Постановлению администрации

сельского поселения Челно-Вершины

от 27 мая   2014 года   № 50

**Программа развития муниципальной службы**

**в сельском поселении Челно-Вершины муниципального района Челно-Вершинс кий Самарской области**  **на 2014-2015 годы**

**Цели Программы:**

- создание организационных, информационных, финансовых условий для развития муниципальной службы на территории муниципального образования Елизаветинского сельского поселения (далее — поселение);

- повышение эффективности деятельности муниципальных служащих;

- создание механизма подбора и расстановки муниципальных служащих, отвечающих современным требованиям по своей профессиональной подготовке.

**Задачи Программы:**

- совершенствование муниципальных нормативных правовых актов поселения по вопросам развития муниципальной службы;

- взаимодействие с органами государственной власти Самарской области в формировании нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;

- приведение муниципальных правовых актов в соответствие с законодательством Российской Федерации и Самарской области;

- оптимизация организационно-правового обеспечения муниципальной службы;

- повышение квалификации и профессиональная переподготовка муниципальных служащих;

- формирование системы функционального кадрового резерва, повышение престижа муниципальной службы, сокращение текучести кадров в системе местного самоуправления;

- внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы, создание условий для их должностного роста;

- разработка и внедрение в практику деятельности органов местного самоуправления поселения методических рекомендаций по вопросам организации муниципальной службы;

- создание единой системы непрерывного обучения муниципальных служащих;

- внедрение новых методов планирования, стимулирования, контроля и оценки деятельности муниципальных служащих;

- формирование в обществе привлекательного образа муниципального служащего, мотивация молодежи к выбору данной профессии;

- повышение доверия граждан к муниципальной службе, обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы;

- внедрение антикоррупционных механизмов в рамках реализации кадровой политики в органах местного самоуправления поселения;

- внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, повышение профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих;

- создание единой муниципальной информационной системы;

- развитие материально-технической базы органов местного самоуправления поселения.

**Важнейшие целевые индикаторы и показатели:**

- количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку от общего количества муниципальных служащих;

- обеспеченность органов местного самоуправления методическими материалами по вопросам муниципальной службы;

- наличие необходимого количества муниципальных правовых актов регулирующих вопросы муниципальной службы;

- степень соответствия муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы законодательству Российской Федерации и Самарской области;

- количество публикаций в средствах массовой информации по вопросам муниципальной службы;

- доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв в соотношении со штатной численностью.

- наличие единой муниципальной информационной системы;

- полная обеспеченность служебными жилыми помещениями нуждающихся в них муниципальных служащих;

- наличие антикоррупционных механизмов в рамках реализации кадровой политики в органах местного самоуправления поселения;

- увеличение процента молодых специалистов;

- создание материально-технических условий для максимально эффективного использования профессионального потенциала муниципальных служащих;

- последовательная разработка и внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе, а также практики нормативного регулирования профессиональной этики муниципальных служащих.

**Сроки и этапы реализации Программы:**

2014 — 2015 годы:

I этап — 2014 год;

II этап — 2015 год.

**Источники финансирования Программы:**

Программа финансируется за счет средств бюджета муниципального образования   сельского поселения Челно-Вершины.

**Ожидаемые конечные результаты реализации Программы и показатели ее социально-экономической эффективности:**

- повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в поселении;

- принятие муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Самарской области;

- повышение эффективности системы управления муниципальной службой;

- совершенствование финансово-экономического обеспечения муниципальной службы;

- внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов в органах местного самоуправления поселения, осуществление контроля соблюдения требований к служебному поведению муниципальных служащих;

- обеспечение органов местного самоуправления методическими материалами по вопросам муниципальной службы;

- формирование системы непрерывного образования муниципальных служащих, создание необходимых условий для самостоятельного получения ими профессиональных знаний;

- достижение необходимого уровня исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей;

- создание постоянно действующего управленческого механизма, работающего в системном режиме и учитывающего текущие изменения в процессе социально-экономического развития поселения;

- совершенствование программно-целевых методов управления социально-экономическим развитием поселения, перенос акцентов на социальную сферу;

- переход от формального администрирования к эффективному управлению реальными процессами и ресурсами (человеческими, организационными, технологическими, финансовыми, материальными);

- создание системы, которая позволяет принимать на муниципальную службу компетентных профессионалов и эффективно развиваться им как управленцам; проводить плановую внутреннюю и внешнюю ротацию кадров;

- формирование корпоративной культуры в органах местного самоуправления поселения, позволяющей повысить престижность муниципальной службы;

- организация надежной и привлекательной для потребителя — гражданского общества — системы муниципальных услуг.

**Глава 1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМЫ И ОБОСНОВАНИЕ**

**НЕОБХОДИМОСТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ ПРОГРАММНЫМИ МЕТОДАМИ**

1. Программа разработана в соответствии со статьей 35 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», согласно которой развитие муниципальной службы обеспечивается программами развития муниципальной службы, финансируемыми за счет средств местных бюджетов.

2. Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления у населения.

3. В целях повышения результативности деятельности муниципальных служащих в поселении необходимо сформировать единую систему профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров для местного самоуправления. Это позволит обеспечить стабильно высокий уровень качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих за счет привлечения к процессу обучения высококвалифицированных представителей научного сообщества, а также государственных и муниципальных служащих и руководителей органов государственной власти и местного самоуправления, имеющих большой опыт работы в данных органах.

4. Реализация Программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих им эффективно исполнять должностные обязанности.

**Глава 2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ.**

5. Целями Программы являются:

- создание организационных, информационных, финансовых условий для развития муниципальной службы на территории муниципального образования;

- повышение эффективности деятельности муниципальных служащих;

- создание механизма подбора и расстановки муниципальных служащих, отвечающих современным требованиям по своей профессиональной подготовке.

6. Задачи Программы:

- совершенствование муниципальных нормативных правовых актов поселения по вопросам развития муниципальной службы;

- взаимодействие органов местного самоуправления поселения с органами государственной власти Ленинградской области в формировании нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы, приведению муниципальных правовых актов в соответствие с законодательством Российской Федерации и Самарской области, в разработке и принятии муниципальных программ развития муниципальной службы;

- оптимизация организационно-правового обеспечения муниципальной службы;

- повышение квалификации и профессиональная переподготовка муниципальных служащих;

- формирование системы функционального кадрового резерва, повышение престижа муниципальной службы, сокращение текучести кадров в системе местного самоуправления;

- внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы, создание условий для их должностного роста;

- разработка и внедрение в практику деятельности органов местного самоуправления методических рекомендаций по вопросам организации муниципальной службы;

- совершенствование единой системы непрерывного обучения муниципальных служащих;

- внедрение новых методов планирования, стимулирования, контроля и оценки деятельности муниципальных служащих;

- формирование в обществе привлекательного образа муниципального служащего, мотивация молодежи к выбору данной профессии.

**Глава 3. СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

7. Программа будет реализована в 2014 — 2015 годах.

8.Индикаторами и показателями, позволяющими оценить ход реализации Программы, являются:

- количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации;

- количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку;

- степень обеспечения органов местного самоуправления методическими материалами по вопросам муниципальной службы — 100 процентов;

- наличие необходимого количества муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, — 100 процентов, степень их соответствия законодательству Российской Федерации и Самарской области — 100 процентов.

9. Условиями досрочного прекращения реализации Программы являются:

1) несоответствие результатов выполнения мероприятий Программы плановым индикативным показателям;

2) изменение законодательства о муниципальной службе.

**Глава 4. СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ.**

10. В Программе предусматривается реализация мероприятий по четырем основным направлениям:

1) совершенствование муниципальных правовых актов поселения по вопросам муниципальной службы.

В рамках данного направления будет проводиться оценка наличия необходимого количества муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, оказываться помощь органам местного самоуправления в подготовке необходимых муниципальных правовых актов. В течение всего срока реализации Программы будет проводиться оценка соответствия муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы законодательству Российской Федерации и Самарской области, а в случае обнаружения противоречий — оказываться помощь по их устранению;

2) формирование эффективной системы управления муниципальной службой.

В рамках данного направления предусматривается:

- организация и проведение конкурсов на замещение должностей муниципальной службы, аттестации муниципальных служащих, а также организация деятельности комиссий по урегулированию конфликта интересов;

- разработка муниципальной программы развития муниципальной службы;

- разработка и реализация краткосрочных специализированных программ, проведение обучающих семинаров по вопросам организации муниципальной службы;

3) создание единой системы обучения муниципальных служащих.

В рамках данного направления предусматривается:

- организация обучения муниципальных служащих на краткосрочных курсах повышения квалификации и по программам профессиональной переподготовки;

- использование Интернет-ресурсов;

- внедрение в процессе обучения новых образовательных технологий:  форма дистанционного обучения;

- контроль качества обучения муниципальных служащих;

4) стимулирование и оценка деятельности муниципальных служащих.

В рамках данного направления предусматривается:

- разработка и внедрение методик комплексной оценки деятельности муниципальных служащих;

- формирование механизмов регулирования служебного поведения муниципальных служащих и конфликта интересов;

- создание экспертного совета по оценке эффективности реализации мероприятий Программы при администрации поселения, постоянный мониторинг динамики и оценки достижения индикативных показателей реализации Программы, развитие института муниципальной службы в поселении и оценка эффективности использования бюджетных средств;

5) внедрение новых методов планирования, стимулирования, контроля и оценки деятельности муниципальных служащих.

6) формирование в обществе привлекательного образа муниципального служащего, мотивация молодежи к выбору данной профессии.

Система основных мероприятий Программы и объемы их финансирования приведены в приложении 1 к Программе.

**Глава 5. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ.**

11. Общий объем финансирования на 2014-2015 годы –33**,0 тыс. рублей**, в том числе: в 2014 году – 12,5 **тыс. рублей**, в 2015 году –20,5 **тыс. рублей**. Финансирование осуществляется за счет средств местного бюджета.

**Глава 6. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ЗАТРАТ МЕСТНОГО БЮДЖЕТА НА ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ.**

12. Реализация краткосрочных специализированных программ для муниципальных служащих, проведение обучающих семинаров с муниципальными служащими предусматривают в соответствии с договором на образовательные услуги: оплату труда разработчиков программ обучающих семинаров, организаторов и обслуживающего персонала, привлекаемых преподавателей и консультантов, материально-техническое обеспечение учебного процесса, осуществление научно-методического руководства обучающими семинарами, оплату услуг связи, тиражирования раздаточных материалов, а также изготовление сертификатов, вручаемых слушателям семинаров.

13. Повышение квалификации муниципальных служащих (с получением удостоверения государственного образца) предусматривает в соответствии с договором на образовательные услуги: оплату труда организаторов, привлекаемых преподавателей и консультантов, материально-техническое обеспечение учебного процесса, научно-методическое руководство курсов повышения квалификации, оплату услуг связи, тиражирования раздаточных материалов.

Объем финансирования: средняя стоимость обучения одного муниципального служащего по программам повышения квалификации составляет **12,5 тысяч рублей.**

14. Внедрение новых образовательных технологий (форма дистанционного обучения).

Объем финансирования – за счет средств бюджета Самарской области.

15. Осуществление оценки деятельности муниципальных служащих.

Объем финансирования – не требует финансовых затрат.

16. Оценка результативности мероприятий Программы и мониторинг эффективности деятельности муниципальной службы в поселении.

Объем финансирования – не требует финансовых затрат.

**Глава 7. ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ И МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

19. Муниципальный заказчик Программы – администрация поселения.

Текущее управление реализацией Программы осуществляется муниципальным заказчиком-координатором Программы – администрацией поселения (далее Администрация), которая выполняет следующие функции:

1) разрабатывает в пределах своих полномочий проекты муниципальных нормативных правовых актов, необходимых для выполнения Программы;

2) подготавливает ежегодно доклад о ходе реализации Программы для представления главе поселения;

3) осуществляет ведение ежегодной отчетности по реализации программы;

4) подготавливает ежегодно в установленном порядке предложения по уточнению перечня программных мероприятий на очередной финансовый год, уточняет затраты на программные мероприятия, а также механизм реализации Программы;

5) с учетом хода реализации Программы уточняет объем средств, необходимых для ее финансирования в очередном финансовом году, и представляет в установленном порядке проекты бюджетных заявок по Программе, предлагаемой к финансированию за счет средств местного бюджета в очередном финансовом году, представляет на Совет депутатов муниципальный заказ на повышение квалификации, переподготовки и стажировки муниципальных служащих поселения на предстоящий год;

6) контролирует выполнение целевых индикаторов и показателей для мониторинга реализации программных мероприятий;

7) осуществляет отбор на конкурсной основе учебного заведения, ответственного за реализацию программных мероприятий, профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих;

8) согласовывает с участниками целевой программы возможные сроки выполнения мероприятий Программы, объемы и источники финансирования;

9) осуществляет контроль реализации исполнителями мероприятий Программы, обеспечивает эффективное использование средств, выделяемых на ее организацию;

10) организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией Программы и контроля хода выполнения программных мероприятий.

20. Финансирование Программы из бюджета поселения осуществляется в соответствии с решением Собрания представителей сельского поселения Челно-Вершины о бюджете на очередной финансовый год.

21. Ежегодно с учетом выделяемых на ее реализацию финансовых средств Администрация уточняет затраты по мероприятиям Программы.

22. Общий контроль за реализацией Программы осуществляет Администрация поселения в лице Главы Администрации.

**Глава 8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ.**

23. Оценка эффективности реализации Программы осуществляется по итогам исполнения Программы Администрацией.

Последовательная реализация Программы позволит:

- повысить эффективность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в поселении;

- принять муниципальные правовые акты по вопросам муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации и Самарской области;

- повысить эффективность системы управления муниципальной службой;

- создать основу для совершенствования финансово-экономического обеспечения муниципальной службы;

- внедрить механизмы выявления и разрешения конфликта интересов в органах местного самоуправления, осуществлять контроль соблюдения требований к служебному поведению муниципальных служащих;

- обеспечить органы местного самоуправления поселения методическими материалами по вопросам муниципальной службы;

- совершенствовать систему непрерывного образования муниципальных служащих, создать необходимые условия для самостоятельного получения ими профессиональных знаний;

- внедрить новые методы планирования, стимулирования, контроля и оценки деятельности муниципальных служащих;

- сформировать в обществе привлекательный образ муниципального служащего, повысить мотивацию молодежи к выбору данной профессии.

**Приложение№ 1**

к муниципальной Программе

развития муниципальной службы

в   сельском поселении Челно-Вершины

на 2014 — 2015 годы

**Система**

**основных мероприятий Программы и объемы их финансирования**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование мероприятия | Срок исполнения | | | Ответственный исполнитель | Объем финансирования, тыс. рублей | |
| 2014 год | 2015 год |
| 1 | 2 | 3 | | | 4 | 5 | 6 |
| I. Совершенствование муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы | | | | | | | |
| 1 | Оценка наличия необходимого количества муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы | | В течение 2014-2015 г.г. | Ведущий специалист,      специалист 1 категории. | | Не  требует финансовых затрат | Не  требует финансовых затрат |
| 2 | Оценка соответствия муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы законодательству Российской Федерации и Самарской области, устранение выявленных противоречий | | В течение  2014-2015 г.г. | Ведущий специалист,      специалист 1 категории. | | Не  требует финансовых затрат | Не  требует финансовых затрат |
| II. Формирование эффективной системы управления муниципальной службой | | | | | | | |
| 3 | Организация проведения аттестации муниципальных служащих, мониторинга деятельности комиссий по урегулированию конфликтов интересов | В  течение  2014-2015гг. | | | Заместитель главы администрации, специалист 1 категории. | Не  требует финансовых затрат | Не  требует финансовых затрат |
| III. Создание единой системы обучения муниципальных служащих | | | | | | | |
| 4 | Определение учебного заведения, ответственного за  повышение квалификации кадров | Август  2014 г.  Август  2015 г. | | | Глава администрации, специалист 1 категории | Не  требует финансовых затрат | Не  требует финансовых затрат |
| 5 | Заключение контракта с учебным заведением | Сентябрь 2014г.  Сентябрь 2015г. | | | Глава администрации, специалист 1 категории | Не требует финансовых затрат | Не требует финансовых затрат |
| 6 | Составление  учебных планов  по  повышению квалификации муниципальных служащих | Сентябрь 2014г.    Сентябрь 2015г. | | | Специалист 1 категории | Не требует финансовых затрат | Не требует финансовых затрат |
| 7 | Организация повышения квалификации муниципальных служащих (с получением удостоверения, свидетельства, сертификата государственного образца) | В течение 2014-2015 г.г. | | | Специалист 1 категории | 12,5 тыс. руб. | 20,5 тыс, руб. |
| 8 | Организация внедрения новых образовательных  технологий:  форм дистанционного обучения | В течение 2015 г. | | | Глава администрации, специалист 1 категории. | *Финансиро-*  *вание из областного бюджета* | *Финансиро-*  *вание из областного бюджета* |
| 9 | Контроль качества повышения квалификации кадров органов местного самоуправления | В течение 2014-2015гг | | | Глава администрации, начальник канцелярии. | Не требует финансовых затрат | Не требует финансовых затрат |
| IV. Стимулирование и оценка деятельности муниципальных служащих | | | | | | | |
| 10 | Осуществление оценки деятельности муниципальных служащих | В течение 2014-2015гг | | | Глава администрации, специалист 1 категории. | Не требует финансовых затрат | Не требует финансовых затрат |
| 11 | Оценка результативности мероприятий целевой программы, мониторинг эффективности деятельности муниципальных служащих | В течение 2014-2015гг. | | | Глава администрации, специалист 1 категории. | Не требует финансовых затрат | Не требует финансовых затрат |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**Приложение № 2**

к муниципальной программе

развития муниципальной службы

в муниципальном образовании

сельского поселения Челно-Вершины

на 2014 — 2015 годы

**Методика оценки эффективности Программы развития муниципальной службы в сельском поселении Челно-Вершины на 2014-2015 годы**

Настоящая методика определяет принципы разработки и обоснования эффективности Программы развития муниципальной службы поселения на 2014-2015 годы.

Под результатом реализации Программы понимается создание организационных, информационных, финансовых условий для развития муниципальной службы в поселении, повышение эффективности деятельности муниципальных служащих. Оценка социально-экономических результатов программных мероприятий осуществляется исходя из положений Федерального закона от 02.03.2007г. №25-ФЗ “О муниципальной службе в Российской Федерации”, Закона Самарской области от 9.10. 2007 года № 96-ГД « О муниципальной службе в Самарской области»”, Программы развития муниципальной службы сельского поселения Челно-Вершины на 2014-2015 годы (далее Программы).

Под результативностью программных мероприятий и Программы в целом понимается соответствие ожидаемых результатов реализации Программы поставленным целям.

В Программе для оценки социально-экономической эффективности ее реализации используются следующие основные показатели:

- количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации       (с получением свидетельства государственного образца);

- количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку    (с получением свидетельства государственного образца);

- количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку;

- количество программ развития муниципальной службы, принятых органами местного самоуправления;

- степень обеспечения органов местного самоуправления поселения методическими материалами по вопросам муниципальной службы;

- наличие необходимого количества муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы;

- степень соответствия муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы законодательству Российской Федерации и Самарской области.

**Приложение № 3**

к муниципальной программе

развития муниципальной службы

в сельском поселении Челно-Вершины

на  2014 — 2015 годы

**Перечень**

**рекомендуемых учебных программ**

**профессиональной переподготовки и курсов повышения**

**квалификации муниципальных служащих сельского поселения Челно-Вершины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Контингент обучаемых | Форма обучения | Рекомендуемые программы |
| 1 | 2 | 3 |
| Муниципальные служащие  сельского поселения Челно-Вершины | профессиональная переподготовка | 1. «Государственное и муниципальное управление» 2. «Юриспруденция» 3. «Бухучет, анализ и аудит» |
| курсы повышения квалификации | 1. «Государственное и муниципальное управление» 2. «Управление муниципальными финансами» 3. «Управление государственными и муниципальными заказами» 4. «Юриспруденция» 5. «Бухучет, анализ и аудит» 6. «Основы инновационного менеджмента в сфере стратегического планирования развития муниципальных образований» 7. «Организационно-правовые основы управления муниципальным имуществом» 8. «Землепользование» |