**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

Главы Приморского сельского поселения

Быковского муниципального района Волгоградской области

|  |  |
| --- | --- |
| 15 января 2015 г. |  №4 |

п. Приморск

Об утверждении ведомственной целевой программы «Реформирование и развитие муниципальной службы в Приморском сельском поселении

на 2015 год»

 В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 02 марта 2007г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», законом Волгоградской области от 11 февраля 2008г. №1626-ОД «О некоторых вопросах муниципальной службы в Волгоградской области»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемую ведомственную целевую программу «Реформирование и развитие муниципальной службы в Приморском сельском поселении на 2015 год» (далее именуется – Программа).
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования на официальном сайте администрации Приморского сельского поселения в сети Интернет.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Приморского сельского поселения И.И. Чижов

УТВЕРЖДЕНА

постановлением

администрации Приморского

сельского поселения

от 15.01.2015г. №4

**ВЕДОМСТВЕННАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА**

«Реформирование и развитие муниципальной службы в Приморском сельском поселении на 2015 год»

**ПАСПОРТ**

**ВЕДОМСТВЕННОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ**

«Реформирование и развитие муниципальной службы

в Приморском сельском поселении на 2015 год»

|  |  |
| --- | --- |
| *Наименование главного распорядителя средств бюджета Приморского сельского поселения* | Администрация Приморского сельского поселения |
| *Наименование программы* | Ведомственная целевая программа «Реформирование и развитие муниципальной службы в Приморском сельском поселении на 2015 год» (далее – Программа) |
| *Цели и задачи Программы* | -обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе;-повышение профессионального уровня муниципальных служащих в целях формирования высококвалифицированного кадрового состава;-развитие механизма предупреждения коррупции, выявления конфликта интересов на муниципальной службе;-упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, которые должны быть закреплены в должностных инструкциях;-внедрение в практику кадровой работы администрации правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность, при присвоении ему классного чина или поощрении;-формирование позитивного имиджа муниципальной службы в сельском поселении. |
| *Целевые показатели и индикаторы* |  По итогам реализации Программы к 2016 году будут достигнуты следующие результаты (по отношению к итогам 2014 года):-количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100%;-доля муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку составит 50% от общего количества. |
| *Характеристика программных мероприятий* | -повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Приморского сельского поселения |
| *Сроки реализации Программы* | 2015 год |
| *Объемы и источники финансирования* | 1.Целевые финансовые средства на реализацию Программы не требуются, все мероприятия проводятся в пределах средств бюджета поселения, предусмотренных на профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих;2.Средства на реализацию Программы будут предусматриваться при формировании местного бюджета. |
| *Ожидаемые конечные результаты реализации Программы и показатели социально-экономической эффективности* | -приведение нормативных правовых актов Приморского сельского поселения в соответствие с правовыми и организационными основами системы муниципальной службы Волгоградской области и Российской Федерации;-обеспечение открытости муниципальной службы в Приморском сельском поселении;-совершенствование механизма проведения аттестации муниципальных служащих в Приморском сельском поселении. |

**2.Характеристика проблемы (задач), решение которых осуществляется путем реализации программы, включая анализ причин возникновения, целесообразность и необходимость решения на ведомственном уровне**

 Современный этап социально-экономического развития Приморского сельского поселения диктует необходимость перехода местного самоуправления на качественно новый уровень деятельности, ставит новые задачи по его развитию.

 Одним из основных условий поступательного развития местного самоуправления является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, реализация которого тесно взаимосвязана с задачей по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих.

Муниципальная программа «Реформирование и развитие муниципальной службы в Приморского сельского поселения на 2015» разработана в соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. №261 «О Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации», Законом Волгоградской области от 11 февраля 2008 г. № 1626-ОД «О некоторых вопросах муниципальной службы в Волгоградской области».

Развитие федерального законодательства в области муниципальной службы Российской Федерации диктует необходимость постоянного совершенствования нормативной правовой базы Приморского сельского поселения в части, касающейся внесения изменений в действующие нормативные правовые акты и принятия новых нормативных правовых актов.

 Вместе с тем, сложившееся состояние муниципальной службы в Приморском сельском поселении, как и в Волгоградской области в целом, характеризуется наличием ряда проблем, противоречий и негативных тенденций, которые связаны между собой и не могут быть решены в отдельности.

Общая численность муниципальных служащих в администрации Приморского сельского поселения по состоянию на конец 2014 года составляла 4 человека.

В распределении по возрасту состав муниципальных служащих выглядит следующим образом:

до 30 лет – 0 человек;

от 30 до 50 лет - 4 человека или 100% процентов;

от 50 до 60 лет – 0 человек.

В составе муниципальных служащих преобладают женщины –100 процентов.

В распределении по стажу муниципальной службы состав муниципальных служащих выглядит следующим образом:

от 1 года до 5 лет- 1 человек, или 25% процентов служащих,

от 5 лет до 10 лет – 2 человека, или 50% процентов служащих,

от 10 лет до 15 лет – 1 человек, или 25% процентов служащих.

Образовательный уровень муниципальных служащих: 3чел., или 75 %, имеют высшее профессиональное образование, 1 человек имеет среднее образование.

Необходимо создать достаточные механизмы развития мотивации муниципальных служащих к добросовестной и эффективной работе. При этом необходим единый системный подход к разработке и внедрению элементов стимулирования муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне.

 В соответствии с действующим законодательством, профессиональная подготовка муниципальных служащих, их переподготовка, повышение квалификации и стажировка в соответствии с программами профессионального развития муниципальных служащих является одним из приоритетных направлений реформирования муниципальной службы. В связи с этим особое значение имеет отлаженная система профессиональной подготовки и повышения квалификации муниципальных служащих по соответствующим специальностям и направлениям.

**Таблица 1. Сведения о дополнительном профессиональном образования муниципальных служащих администрации Быковского муниципального района за 2012 - 2014 годы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Год** | **2012** | **2013** | **2014** |
| Получили дополнительное образование по программам повышения квалификации | 0 | 0 | 0 |

 В современных условиях этого недостаточно. Качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

Необходимо продолжение данной работы в течение всего периода реализации Программы на базе ведущих высших учебных заведений Волгоградской области и ЮФО.

Основными задачами Программы являются:

- повышение качества и доступности муниципальных услуг;

-проведение кадровой политики, предполагающей учет моральных, деловых и профессиональных и иных качеств муниципальных служащих;

- целенаправленное профессиональное развитие муниципальных служащих;

- повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих в прохождении муниципальной службы путем совершенствования общего психологического и мотивационного фактора;

- упорядочение и конкретизация прав и обязанностей муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях;

- оценка эффективности выполнения муниципальными служащими возложенных должностных обязанностей;

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

- разработка и реализация мероприятий по противодействию коррупции;

- развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;

- изучение, обобщение и распространение передового опыта по вопросам управления персоналом и организации муниципальной службы.

 Учитывая вышеизложенное, развитие муниципальной службы в администрации Приморского сельского поселения должно осуществляться в соответствии с единой программой, которая позволила бы подойти к решению проблем комплексно, обеспечить последовательность и системность реализации мероприятий по развитию муниципальной службы.

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

Предлагаемая Программа имеет шесть основных разделов:

1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы.

2. Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

3. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

4. Применение антикоррупционных механизмов.

5. Повышение престижа муниципальной службы.

6. Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов муниципального общества

Также структура Программы обусловлена, с одной стороны, высокими требованиями, предъявляемыми к профессиональному облику муниципального служащего, а с другой – к воспитанию и развитию высоких морально – деловых качеств муниципальных служащих, позволяющих минимизировать такие негативные проявления как конфликт интересов, коррупционные проявления и другие.

**3. Основные цели и задачи Программы**

 Основная цель Программы - создание целостной системы муниципальной службы в Приморском сельском поселении посредством завершения ее реформирования и создания системы управления муниципальной службой, формирования высококвалифицированного кадрового состава муниципальных служащих в Приморском сельском поселении, обеспечивающего эффективность муниципального управления, развития гражданского общества и инновационной экономики.

 Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих основных задач:

-создание эффективной системы управления муниципальной службой в Приморском сельском поселении;

-совершенствование нормативной правовой базы администрации Приморского сельского поселения по вопросам муниципальной службы;

-обеспечение открытости муниципальной службы в Приморском сельском поселении;

-формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы в Приморском сельском поселении и результативности служебной деятельности муниципальных служащих в Приморском сельском поселении;

-развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в Приморском сельском поселении;

-оптимизация и конкретизация полномочий муниципальных служащих Приморского сельского поселения, которые должны быть закреплены в должностных инструкциях;

-совершенствование механизма, обеспечивающего соблюдение муниципальными служащими Приморского сельского поселения принципов служебного поведения;

-совершенствование системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих Приморского сельского поселения;

-разработка и применение современных механизмов стимулирования и мотивации труда муниципальных служащих к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне;

-повышение ответственности муниципальных служащих за результаты своей деятельности;

-обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы.

**4. Срок и этапы реализации Программы**

 Реализацию Программы предполагается осуществить в 2015 году в один этап.

**5. Перечень и описание программных мероприятий.**

 Для выполнения поставленных задач в рамках Программы предусматривается реализация следующих основных направлений:

-формирование муниципальной службы в Приморском сельском поселении как целостного государственно-правового института;

-повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Приморского сельского поселения.

 В рамках реализации указанных направлений предполагается осуществление мероприятий, перечень которых представлен в приложении к Программе.

**6. Обоснование потребностей в необходимых ресурсах.**

 Целевые финансовые средства на реализацию Программы в 2015 году не требуются, все мероприятия проводятся в пределах средств местного бюджета, предусмотренных на содержание администрации Приморского сельского поселения.

 Также могут привлекаться средства из иных не запрещенных законодательством источников на реализацию мероприятий Программы.

**7. Описание ожидаемых результатов реализации Программы и целевые индикаторы измеряемые количественные показатели решения поставленных задач и хода реализации программы по годам.**

Ожидаемыми результатами реализации Программы являются:

-формирование эффективного кадрового потенциала муниципальной службы, совершенствование знаний и умений муниципальных служащих;

- качественное информационно – аналитическое обеспечение кадровых процессов;

-совершенствование и создание муниципальной правовой и методической базы, обеспечивающей дальнейшее развитие и эффективную деятельность кадровой работы;

-повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих;

-снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих.

 Методика расчета целевых индикаторов программы:

*1. Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям*

1.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании информации отдела правовой и кадровой работы администрации Приморского сельского поселения по итогам 2014 года.

1.2. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно 100 процентов, включая итоги 2015 года.

Единица измерения – процентов.

Расчет показателя: показатель определяется путем анализа должностей муниципальной службы и должностных инструкций муниципальных служащих.

1.3. Планируемое значение показателя для каждого отчетного периода составляет 100 процентов.

Показатель рассчитывается по формуле:

ДДМС = ДР х 100 / ДМС, где:

ДДМС – доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДМС – количество должностей муниципальной службы.

*2. Число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации*

2.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании информации специалиста по общим вопросам администрации Приморского сельского поселения по итогам 2014 года.

2.2. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и должно составить в 2015 году – 2 человека.

Единица измерения – человек.

Расчет показателя: показатель определяется специалистом по общим вопросам администрации Приморского сельского поселения.

**8. Описание социальных, экономических и экологических последствий реализации программы, общая оценка ее вклада в достижение соответствующей стратегической цели, оценка рисков ее реализации**

 Реализация Программы приведет к совершенствованию развития муниципальной службы в Приморском сельском поселении и позволит обеспечить:

-принятие муниципальных правовых актов, касающихся муниципальной службы;

-принятие (совершенствование) в администрации Приморского сельского поселения программы развития муниципальной службы;

-формирование кадрового резерва на муниципальной службе по результатам конкурса и резерва управленческих кадров в администрации Приморского сельского поселения;

-реализацию антикоррупционных мероприятий на муниципальной службе в администрации Приморского сельского поселения;

-регламентацию и реализацию дополнительных гарантий муниципальных служащих в Приморском сельском поселении.

**9. Оценка эффективности расходования бюджетных средств по годам или этапам в течение всего срока реализации программы**

 Оценка эффективности реализации Программы осуществляется по итогам ее выполнения за весь период.

 Оценка эффективности реализации Программы осуществляется с использованием следующих показателей:

-количество должностей муниципальной службы в администрации Приморского сельского поселения, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие требованиям федерального и областного законодательства;

-число муниципальных служащих администрации Приморского сельского поселения, принявших участие в программах профессиональной переподготовки.

**10. Методика оценки эффективности программы**

1. Оценка эффективности реализации Программы будет осуществляться по двум направлениям:

1.1.Оценка эффективности реализации Программы по степени достижения целевых показателей и индикаторов (далее – оценка).

1.2. Оценка бюджетной эффективности Программы.

2. Оценка показателей будет обеспечивать мониторинг динамики изменений, произошедших за оцениваемый период, для уточнения или корректировки поставленных задач и проводимых мероприятий.

3. Для оценки используются целевые показатели и индикаторы, которые отражают выполнение мероприятий Программы.

4. Оценка осуществляется в течение всего срока действия Программы.

5. Оценка осуществляется отдельно по целевым показателям и индикаторам, характеризующим развитие муниципальной службы, и по целевым показателям и индикаторам, характеризующим бюджетную эффективность Программы.

6. Оценка производится путем сравнения фактически достигнутых показателей за соответствующий год с утвержденными на год значениями целевых индикаторов.

7. Оценка эффективности хода реализации целевых показателей Программы осуществляется по следующей формуле:

 где:

Эп – эффективность хода реализации целевого показателя Программы
(процентов);

ИДп – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

8. Интегральная оценка эффективности реализации Программы определяется по следующей формуле:



где:

Э – эффективность реализации Программы (процентов);

ИД – фактические значения индикаторов, достигнутые в ходе реализации Программы;

ИЦ – целевые значения индикаторов, утвержденные Программой;

к – количество индикаторов Программы.

9. При значении интегральной оценки эффективности:

100 процентов – реализация Программы считается эффективной;

менее 100 процентов – реализация Программы считается неэффективной;

более 100 процентов – реализация Программы считается наиболее эффективной.

10. Бюджетная эффективность Программы будет определяться как соотношение фактического использования средств, запланированных на реализацию Программы, к утвержденному плану (степень реализации расходных обязательств) и рассчитывается по формуле:

 где:

Э бюд – бюджетная эффективность Программы;

Фи – фактическое использование средств;

Фп – планируемое использование средств.

11. Оценка эффективности реализации Программы осуществляется специалистом по общим вопросам администрации Приморского сельского поселения.

**11. Организация управления Программой и контроль за ее исполнением, механизм реализации Программы**

Муниципальный Заказчик Программы - Администрация Приморского сельского поселения. Текущее управление реализацией Программы осуществляется администраций Приморского сельского поселения, которая выполняет следующие функции:

1) организует разработку в пределах своих полномочий проектов нормативных правовых актов, необходимых для выполнения Программы;

2) подготавливает ежегодный доклад о ходе реализации Программы для представления главе администрации Приморского сельского поселения;

3) с учетом хода реализации Программы уточняет объем средств, необходимых для финансирования Программы, и представляет в установленном порядке проекты бюджетных заявок по Программе, предлагаемой к финансированию за счет средств местного бюджета главе администрации Приморского сельского поселения;

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

5) осуществляет контроль за реализацией исполнителями мероприятий Программы, обеспечивает эффективное использование средств, выделяемых на ее реализацию.

Исполнители мероприятий Программы в установленные сроки согласно приложению представляют в отдел правовой и кадровой работы отчеты о реализации предусмотренных мероприятий.

Исполнители мероприятий Программы несут ответственность за их качественное и своевременное исполнение, объективность представленной информации

Общий контроль за реализацией Программы осуществляет глава администрации Приморского сельского поселения.

ПЕРЕЧЕНЬ

программных мероприятий

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Мероприятие[\*](#sub_121) | Срок реализации | Содержание мероприятия | Объем финансирования(руб.) | Исполнитель | Примечание[\*\*](#sub_122) | Результат[\*\*\*](#sub_123) |
| всего | в том числе: |
| бюджет | внебюджетные источники |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| **Раздел 1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы** |
| 1.1. | Разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам муниципальной службы, в том числе: |  |
| 1.1.2. | О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих  | II квартал 2015 года |  | Финансирования не требуется | Специалист по общим вопросам администрации Приморского сельского поселения |  | Формирование эффективного кадрового потенциала муниципальной службы, совершенствование знаний и умений муниципальных служащих |
| 1.1.3. | Разработка проектов нормативных правовых актов в связи с изменениями законодательства Российской Федерации о муниципальной службе | Весь период |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  | Приведение нормативных правовых актов в соответствие с правовыми и организационными основами системы муниципальной службы Волгоградской области и Российской Федерации |
| Итого по 1 разделу | Финансирования не требуется |  |  |  |
| **Раздел 2.** **Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности** |
| 2.1. | Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих  | Ежегодно |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |  |
| 2.2. | Совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих  | III- IV кварталы 2015 года |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| 2.3. | Разработка показателей результативности и методики оценки деятельности муниципальных служащих  | III – квартал 2015 года |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| 2.4. | Мониторинг и анализ эффективности применения показателей результативности деятельности муниципальных служащих  | Ежеквартально |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| 2.5. | Совершенствование механизма, обеспечивающего соблюдение муниципальными служащими общих принципов служебного поведения | Весь период |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  | Повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих;Снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих |
| 2.6. | Создание и реализация механизма проверки соблюдения требований к служебному поведению муниципальных служащих | I-II кварталы 2015 года |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| 2.7. | Мониторинг соблюдения «Положения о служебном поведении муниципальных служащих Администрации Приморского сельского поселения»  | Весь период |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| 2.8. | Проведение мониторинга и анализа практики применения поощрений и дисциплинарных взысканий, применяемых к муниципальным служащим, подготовка предложений по их оптимизации  | Ежеквартально |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| Итого по 2 разделу | Финансирование в пределах средств, предусмотренных на содержание органов местного самоуправления |  |  |  |
| **Раздел 3.** **Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих** |
| 3.1. | Разработка моделей должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих  | Весь период |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |  |
| 3.2. | Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями  | Весь период |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| 3.3. | Включение в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности профессиональной служебной деятельности  | III-IV кварталы 2015 года |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| Итого по 3 разделу | Финансирование в пределах средств, предусмотренных на содержание органов местного самоуправления |  |  |  |
| **Раздел 4. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих** |
| 4.1. | Разработка и внедрение индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих | III – IV кварталы2015 года |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  | Повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих |
| 4.2. | Проведение курсов повышения квалификации муниципальных служащих, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения | весь период |  | 20000  | 20000 |  | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| 4.3. | Развитие практического обучения муниципальных служащих на рабочем месте | весь период |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| 4.4. | Осуществление мониторинга и анализа эффективности процесса профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих  | весь период |  | Финансирования не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| Итого по 4 разделу | 20000 | 20000 |  |  |  |  |
| **Раздел 5. Применение антикоррупционных механизмов** |
| 5.1. | Внедрение порядка организации проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях | II – III кварталы2015 года |  | Финансирование не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |  |
| 4.5. | Разработка механизма принятия мер по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода муниципального служащего с муниципальной службы  | IV квартал 2015 года |  | Финансирование не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| 4.6. | Разработка и внедрение системы мониторинга исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими, подверженными риску коррупционных проявлений, и устранение таких рисков  | I- II кварталы2015 года |  | Финансирование не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| 4.7. | Проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции | весь период |  | Финансирование не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |
| Итого по 4 разделу | Финансирование не требуется |  |  |  |
| **Раздел 5. Повышение престижа муниципальной службы** |
| 5.1. | Разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе | весь период |  | Финансирование не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |  |
| 5.2. | Рассмотрение и анализ обращений граждан и организаций по поводу деятельности муниципальных служащих | весь период |  | Финансирование не требуется | Администрация Приморского сельского поселения |  |  |
| Итого по 5 разделу | Финансирование не требуется |  |  |  |
| Итого по программе | 20000 | 20000 |  |  |  |  |