Официальное издание муниципального образования «Казачье»

**Муниципальный Вестник**

03 февраля 2014 г. № 1

**Российская Федерация**

**Иркутская область**

**Боханский район**

***Дума***

***муниципального образования «Казачье»***

Пятая сессия Третьего созыва

30 января 2014 года с. Казачье

**Решение № 17**

# "Об утверждении квалификационных требований по муниципальным должностям муниципальной службы в МО «Казачье»

В соответствии со ст. 9 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации", статьей 5 Закона Иркутской области от 15.10.2007г. № 88-ОЗ "Об отдельных вопросах муниципальной службы в Иркутской области",

Дума решила:

1. Утвердить "Квалификационные требования к уровню профессионального

образования, стажу и опыту работы граждан, претендующих на замещение и

замещающих муниципальные должности муниципальной службы администрации муниципального образования, необходимых для исполнения обязанностей по муниципальным должностям муниципальной службы МО «Казачье» ([приложение 1](file:///G:\Квалификационные%20требования.doc#sub_9991)**)**.

2. Установить, что квалификационные требования к муниципальным должностям муниципальной службы, учреждаемым для обеспечения деятельности главы администрации муниципального образования, являются основой при:

- назначении на муниципальную должность муниципальной службы;

- проведении аттестации муниципальных служащих и присвоении квалификационных разрядов, проведении конкурсов на замещение вакантных муниципальных должностей муниципальной службы.

3. Опубликовать данное решение в муниципальном Вестнике.

Т.С. Пушкарева

Приложение N 1

к Решению Думы МО «Казачье» от «30» января 2014г.

# Квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу и опыту работы граждан, претендующих на замещение и замещающих муниципальные должности муниципальной службы, необходимых для исполнения обязанностей по муниципальным должностям муниципальной службы администрации МО «Казачье»

1. Квалификационные требования, предъявляемые для замещения должностей муниципальной службы, устанавливаются муниципальными правовыми актами на основе следующих типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы:

1) требования к уровню профессионального образования:

а) по высшим, главным, ведущим должностям муниципальной службы - наличие высшего образования;

б) по старшим и младшим должностям муниципальной службы - наличие среднего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности;

2) требования к стажу муниципальной службы (государственной службы) или стажу работы по специальности:

а) по высшим должностям муниципальной службы - не менее трех лет стажа муниципальной службы (государственной службы) или не менее четырех лет стажа работы по специальности;

б) по главным должностям муниципальной службы - не менее двух лет стажа муниципальной службы (государственной службы) или не менее трех лет стажа работы по специальности;

в) по ведущим должностям муниципальной службы - не менее одного года стажа муниципальной службы (государственной службы) или не менее двух лет стажа работы по специальности;

г) по старшим и младшим должностям муниципальной службы - без предъявления требований к стажу;

3) требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей,

- знание [Конституции](consultantplus://offline/ref=3508DA77074B5FC01F303137CB8D3689CF598055CD7FB4D3F02C81j8BEG) Российской Федерации, федерального и областного законодательства, устава муниципального образования и иных муниципальных нормативных правовых актов применительно к осуществлению соответствующих должностных обязанностей.

**Российская Федерация**

**Иркутская область**

**Боханский район**

***Дума***

***муниципального образования «Казачье»***

Пятая сессия Третьего созыва

### 

30 января 2014 года с. Казачье

**Решение № 19**

«Об утверждении положения

о системе оплаты труда работников  
 учреждения культуры, находящегося в ведении муниципального образования «Казачье»

В связи с внесением изменений в приказ Министерства культуры и архивов Иркутской области от 10 октября 2011 года № 53 – мпр – о «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, в отношении которых Министерство культуры и архивов Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств» (в редакции приказов министерства культуры и архивов Иркутской области от 18.01.2012 № 2-мпр-о, от 16.05.2012 № 39-мпр-о,от 16.08.2012 № 68 – мпр-о, от 04.12.2012 № 114 – мпр–о, от 20.03.2013 № 20-мпр-о, от 18.04.2013 № 44 – мпр-о, от 22.04.2013 № 47-мпр-о)

Дума решила:

1. Утвердить положение о системе оплаты труда работников учреждения культуры, находящегося в ведении муниципального образования «Казачье»
2. Отменить решение Думы № 155 от 15.03.2013 г.
3. Опубликовать данное решение в муниципальном Вестнике.

Т.С.Пушкарева

Утверждено

решением Думы  
муниципального образования

«Казачье»

от 30.01.2014 года N19

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников  
 учреждения культуры,**

**находящегося в ведении муниципального образования**

**«Казачье»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников учреждения культуры, находящегося в ведении муниципального образования «Казачье», отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- статьей 31 Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;

- статьей 40 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» от 09.10.1992 г. № 3612 - 1»;

- Федеральным Законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. (с изменениями и дополнениями) N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- статьёй 4 Закона Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз (с изменениями) «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»

- постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2011 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2010 г., протокол N 10,

- приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 10 октября 2011 года № 53 – мпр – о «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, в отношении которых Министерство культуры и архивов Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств» (в редакции приказов министерства культуры и архивов Иркутской области от 18.01.2012 № 2-мпр-о, от 16.05.2012 № 39-мпр-о,от 16.08.2012 № 68 – мпр -о, от 04.12.2012 № 114 – мпр – о, от 20.03.2013 № 20-мпр-о, от 18.04.2013 № 44 – мпр-о, от 22.04.2013 № 47-мпр-о)

1. На основании настоящего Положения подведомственные учреждения разрабатывают локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, и согласовывают их с учредителем;

Условия оплаты труда работников учреждений культуры и Детской школы искусств

указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективными договорами.

Учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам

за счёт средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности, с учётом требований настоящего Положения.

1. Размер оплаты труда работников учреждений культуры и Детской школы искусств не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.
2. Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат и премий) устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат и премий), выплачиваемой работникам до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ,**

**ПЕРЕВЕДЕННЫХ НА ОТРАСЛЕВУЮ**

**СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда работников учреждений культуры, переведенных на отраслевую систему оплаты труда, источником финансирования оплаты которых являются средства местного бюджета, установления размеров должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, иных видов выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

-Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

-Государственных гарантий по оплате труда, установленных трудовым законодательством;

-Величины базовых окладов (должностных окладов) по профессионально квалификационным группам;

-Перечня видов компенсационного характера;

-Перечня видов выплат стимулирующего характера;

-Настоящего Положения

-Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

6. Должностные оклады работников учреждений культуры устанавливаются руководителями учреждений на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессий рабочих, отнесённым к соответствующим ПКГ.

Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО = МО + МО \* ПК,

где:

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

Размеры минимальных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Работникам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, минимальные оклады устанавливаются в повышенном на 25% [размере](consultantplus://offline/ref=6F732DC1A56317C2181B40AA77E9E08C59435921B90310C74C228754BF6C0C3820B196AF6C0711F968662Fv2n7H) по сравнению с минимальными окладами, установленными для работников учреждений, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры или предельные повышающие коэффициенты к минимальному окладу устанавливаются настоящим Положением. Размеры повышающих коэффициентов работников устанавливаются локальными актами об оплате труда.

Повышающие коэффициенты не устанавливаются руководителям учреждений культуры заместителям учреждений и главным бухгалтерам.

7. Оплата труда работников учреждений культуры, переведенных на отраслевую систему оплаты труда, осуществляется с применением компенсационных выплат, установленных разделом 5 настоящего Положения и не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством.

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к минимальным окладам (без повышающих коэффициентов), если иное не предусмотрено трудовым законодательством, настоящим Положением.

8. При заключении трудовых договоров работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

а) за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную) по должностям (профессиям), включенным в ПКГ и (или) предусматривающим категорийность в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, за исключением должностей (профессий), по которым за категорию и (или) производное должностное наименование предусмотрено повышение минимального рекомендуемого размера оклада в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

б) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность, в том числе по должностям (профессиям), по которым за категорию и (или) производное должностное наименование предусмотрено повышение минимального рекомендуемого размера оклада в соответствии с приложением 1 настоящему Положению.

9. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорийность, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учётом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по результатам проведённой в отношении работника аттестации.

10. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными нормативными актами учреждений. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.

Работникам, впервые принятым на работу в учреждения, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается с учётом уровня профессиональной подготовки работника.

11. Повышающий коэффициент за категорию устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям (классам):

а) педагогическим работникам:

0,35 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,25 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии второй квалификационной категории (устанавливается педагогическим работникам, которым указанная категория была присвоена до 1 января 2011 года, до истечения срока, на который была присвоена категория).

б) водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов устанавливается в размерах от минимального оклада по классам:

0,25 – имеющим 1 класс;

0,10 – имеющим 2 класс.

12. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность, устанавливается с учётом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач.

Сложность выполняемой работы определяется как количество услуг учреждения по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями.

Важность выполняемой работы определяется как степень участия работника в осуществлении основной деятельности учреждения.

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач определяется как уровень взаимодействия работника с получателями услуг учреждения, контролирующими и правоохранительными органами при осуществлении учреждением основной деятельности и (или) как непосредственное потребление результата исполнения трудовых обязанностей работника, предусмотренных трудовым договором, получателями услуг учреждения.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование не может превышать 0,5.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работник исполняет трудовую функцию.

**3. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**КУЛЬТУРЫ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

13. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителей учреждений культуры, осуществляющих в соответствии с заключёнными с ними трудовыми договорами функции руководства этим учреждением, их заместителей и главных бухгалтеров.

14. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый учредителем, не может составлять более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

Руководителям , впервые назначенным на должности руководителей , должностной оклад устанавливается в размере не менее 1,5 размера средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности учреждения в соответствии с Уставом учреждения. Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчёта средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

15. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений утверждён приказом министерства экономического развития Иркутской области от 30 января 2012 года №3-мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»

При расчёте средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

16. Изменение должностного оклада руководителя учреждения осуществляется не ранее чем через 1 год с момента назначения на должность с учётом результатов работы учреждения.

17. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются в размере 90 – 70 процентов от должностных окладов руководителей с учётом:

а) размера должностного оклада руководителя;

б) степени важности должностных обязанностей (осуществление основных видов деятельности в соответствии с уставом учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и иных неосновных видов деятельности).

Размеры должностных окладов и стимулирующих надбавок главных бухгалтеров и заместителей руководителей указываются в заключаемых с ними трудовых договорах и определяются руководителями учреждений культуры по согласованию с учредителями данных учреждений.

18. Руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты:

а) предусмотренные пунктами 30,31,32, 34,35,36 и 42 настоящего Положения.

б) премия за достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утверждаемых приказом учредителя.

Размеры стимулирующих выплат предусмотренных пунктами 30,31,32,34,35,36 и 42 настоящего Положения определяются в заключаемом с руководителем учреждения трудовом договоре (дополнительном соглашении) в соответствии с:

а) перечнями показателей результативности руководителей;

б) предельным размером персонального коэффициента, установленного пунктом 42 настоящего Положения.

Размер, порядок и условия премирования руководителей учреждений по стимулирующим выплатам, предусмотренных пунктом 33 и подпункта «б» пункта 18 настоящего Положения, устанавливаются ежегодно учредителем и указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору с учётом:

а) целевых показателей деятельности учреждения;

б) стажа работы в учреждении;

в) выполнения показателей муниципального задания в предыдущем календарном году.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения определяются в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

19. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 30,31,32,33 и 42 настоящего Положения.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 30,31,32,33 и 42 настоящего Положения, и размеры выплат компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

**4. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

20. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счёт средств местного бюджета, на основании штатного расписания учреждения.

21. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения.

22. Изменения в штатное расписание в течение текущего финансового года вносятся по согласованию с учредителем и утверждаются приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

**5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

23. В порядке и случаях, установленных трудовым законодательством, работникам учреждений культуры выплачивается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретный размер надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается руководителем муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении муниципального образования «Казачье», в соответствии с трудовым законодательством и с учетом мнения представительного органа работников этого учреждения.

Компенсационная выплата за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьёй 147 Трудового кодекса РФ.

24. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время ( 35% от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты и размер компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается на условиях и в порядке, предусмотренных статьёй 60,2 и статьёй 151 Трудового кодекса РФ. и ни минимальными пределами, ни максимальными пределами размер доплат действующим законодательством не ограничивается.

Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьёй 96 Трудового кодекса РФ.

25. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в Южных районах Иркутской области в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса РФ, и устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса РФ.

26. Компенсационная выплата за выполнение работ в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается в порядке, предусмотренном статьёй 149 Трудового кодекса РФ, в размере 25 процентов к минимальному окладу работника.

**6.ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

27. Выплаты стимулирующего характера в учреждениях используются для поощрения работников учреждений за качественные показатели результативности труда, устанавливаются в пределах утверждённого фонда оплаты труда в процентах к минимальному окладу, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

28. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат (доплат и надбавок) стимулирующего характера которые могут носить единовременный (разовый) или постоянный характер, но устанавливаются на период не более одного года:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

Порядок и условия денежного поощрения работников учреждений культуры определяются локальными нормативными актами муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении муниципального образования «Казачье».

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются работникам в процентах к минимальному окладу, руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам к должностному окладу, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

29. При установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- организация и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов и иных мероприятий, в том числе включённых в федеральные и региональные целевые программы от 5 до 30 процентов;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения от 5 до 30 процентов;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения от 5 до 30 процентов;

- реализация проектов, не предусмотренных муниципальными заданиями учреждений, - за работу с юридическими лицами по заключению и исполнению муниципальных контрактов, а также за работу по оказанию услуг физическим лицам сверх установленного муниципального задания учреждения (перевыполнение плановых показателей муниципального задания учреждения) от 5 до 30 процентов;

- обеспечение производственно – творческой деятельности учреждений (создание условий для

комфортного посещения и пребывания в учреждении, создание, реставрация и эксплуатация необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо – постановочных средств, музейного и библиотечного имущества) от 5 до 30 процентов;

- создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Иркутской области, относящих себя к определённым этническим общностям, путём разработки и реализации учреждениями планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан, национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств от 5 до 30 процентов;

30. При установлении надбавки за выполнение особо важных и срочных работ учитывается:

- выполнение особо важных работ при высокой сложности обрабатываемых информационных запросов (если подготовка ответа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов) и проведении работ по поиску и копированию архивных документов, подготовка официальной информации;

- выполнение срочных работ связанных с обращением граждан и запросами юридических лиц, работу по обеспечению оперативного и непрерывного обслуживания населения Иркутской области;

Размер каждой из выплат, по категориям, указанным в настоящем пункте – от 5 до 30 процентов.

31. К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:

- работникам, которым присвоены почётные звания:

«Заслуженный деятель искусств РСФСР», «Заслуженный деятель искусств РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», и (или) звание «Заслуженный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, в размере не менее 30 процентов;

- работникам, награждённым ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры РФ, Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, Министерства образования СССР, Министерства образования РФ, Министерства образования и науки РФ, - в размере не менее 10 процентов;

- за педагогический стаж – в размере не менее 5 процентов.

32. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- премии за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год);

- премии за особые заслуги;

- за многолетний добросовестный труд;

- за работу, связанную с достижением показателей, предусмотренных разделом II Плана мероприятий («дорожной карты»), направленных на повышение эффективности сферы культуры Иркутской области, утверждённого распоряжением Правительства Иркутской области от 28 февраля 2013 г. № 58-рп

33. Основанием выплаты премии по итогам работы в календарном периоде является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых обязанностей, исполненных качественно и в срок.

Условиями премирования работника за работу в календарном периоде является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, отсутствие обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

Премирование работников осуществляется на основании представления о премировании, подписанного руководителем структурного или подведомственного подразделения учреждения на имя руководителя учреждения и подаётся не позднее десяти дней до окончания календарного периода.

Степень участия в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник и определяется в размере от 5 до 30 процентов.

34. Премирование за особые заслуги работника производится при:

- присвоение работнику почётных званий РФ, награждение работника знаками отличия РФ, награждение работника орденами и медалями РФ – в размере 3 минимальных окладов работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента представления копии наградных документов руководителю учреждения;

- награждение работника ведомственными наградами Министерства образования и науки РФ и (или) Министерства культуры РФ и Федерального архивного агентства – в размере 2 минимальных окладов работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента представления копий наградных документов руководителю учреждения;

- поощрение работника министерством – в размере 1 минимального оклада работника единовременно в течении 3-х месяцев с момента представления копий документов, подтверждающих поощрение, руководителю учреждения;

Районный коэффициент и процентрая надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области при расчёте размера примий за особые заслуги не начисляются.

35. Премирование за многолетний добросовестный труд производится за длительное (свыше 3-х лет) выполнение своих трудовых обязанностей в учреждении при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, наложенных в соответствии с Трудовым кодексом РФ в течение года.

Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения и (или) юбилейным датам со дня поступления на работу в учреждение (количество лет кратное 5).

36. Премии за работу, связанную с достижением целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты», выплачиваются по итогам деятельности учреждения за I – II и III – IV кварталы календарного года работникам, относимых к основному персоналу по следующим основаниям:

- за достижение целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты» по сравнению с соответствующим периодом прошлого года по каждому из пунктов раздела II «дорожной карты».

37. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат за особые заслуги) устанавливаются работнику с учётом:

- показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствующем учреждении;

- рекомендации комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам.

Размеры премии работников учреждений культуры устанавливаются руководителем в локальном нормативном акте учреждения с учётом рекомендации совета трудового коллектива по определению размеров стимулирующих выплат, в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

38. Объём средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат, должен составлять 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счёт ассигнований местного бюджета.

**7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

39. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений, работникам учреждений производится выплата социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок оказания единовременной материальной помощи учреждения устанавливается в следующих случаях:

а) смерть близкого родственника, совершение в отношении работника, его близких или имущественного преступления, наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы;

б) причинение вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Размер материальной помощи, выплачиваемой в соответствии с настоящим пунктом, составляет не менее одного должностного оклада работника.

40. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно–квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий учреждений, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

41. Для педагогических работников учреждений устанавливаются следующие особенности определения должностных окладов и расчёта заработной платы:

а)применяется почасовая оплата труда в образовательных учреждениях, при оплате за часы, включая плату за педагогическую работу специалистов учреждения

б)размер оплаты за один час указанной педагогической работы в месяц определяется путём деления суммы должностного оклада работника и установленных ему стимулирующих выплат за норму часов педагогической работы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов

в)норма часов педагогической работы в месяц определяется преподавателям учреждений в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников»

42. Локальным актом об оплате труда могут устанавливаться персональные коэффициенты к минимальным окладам отдельным категориям работников, а руководителям к должностным окладам при наличии следующих оснований:

а) за работу с одарёнными детьми и талантливой молодёжью, а также с коллективами одарённых детей и талантливой молодёжи, являющимися лауреатами областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства, и (или) за работу с одарёнными детьми и талантливой молодёжью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства;

б) за работу в творческих коллективах учреждений – лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства;

в) творческим работникам учреждений – лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства и (или) лауреатам премии Губернатора Иркутской области;

г) за координирование деятельности общедоступных и специализированных библиотек централизованной библиотечной системы Боханского района;

д) награждённым наградами Иркутской области;

е) молодым специалистам – работникам в возрасте на дату установления персонального коэффициента не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учащимся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы в учреждении которых составляет менее 3-х лет (устанавливается работникам, не имеющим персональный коэффициент за стаж работы в учреждении);

ж) имеющим почётные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией;

з) за особые творческие достижения: номинация на профессиональную премию; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью; творческое новаторство;

и) за методическую работу в сфере музейного и библиотечного дела;

к) за стаж работы в учреждении;

43.) Если работник имеет право на установление персонального коэффициента одновременно по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами «б» и «в» пункта 42 настоящего Положения, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Персональный коэффициент по основаниям, предусмотренным подпунктом «а» - «в» пункта 42 настоящего Положения, устанавливаются на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), в случае, если календарный период не предусмотрен, персональный коэффициент устанавливается на 12 месяцев, следующих за месяцем, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер).

Персональный коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом «к» пункта 42 настоящего Положения, устанавливается работнику при стаже основной работы в учреждении от 3 лет и выше.

44. Предельный размер персональных коэффициентов, установленных работнику, не должен превышать 3.

**Российская Федерация**

**Иркутская область**

**Боханский район**

Администрация муниципального образования «Казачье»

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 24.01.2014 г. № 7 с. Казачье

Об утверждении муниципальной долгосрочной

целевой программы «Пожарная безопасность

и защита населения и территории муниципального образования «Казачье» от чрезвычайных ситуаций

на 2014 – 2016 годы»

В соответствии с федеральными законами от 21.12.1994 [№ 69-ФЗ](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117166;fld=134;dst=100207)  
«О пожарной безопасности», от 21.12.1994 [№ 68-ФЗ](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108742;fld=134) «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», постановлением Администрации муниципального образования «Казачье» от 04.05.2011  38 А «О порядке принятия решения о разработке долгосрочных целевых программ поселения, их формирования и реализации Порядка проведения и критериях оценки эффективности реализации», Уставом МО «Казачье»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную долгосрочную целевую [программу](consultantplus://offline/main?base=RLAW186;n=36476;fld=134;dst=100014) «Пожарная безопасность и защита населения и территории муниципального образования «Казачье» от чрезвычайных ситуаций на 2014 – 2016 годы» согласно приложению № 1.

2. Утвердить [методику](consultantplus://offline/main?base=RLAW186;n=36476;fld=134;dst=100520) оценки эффективности муниципальной долгосрочной целевой программы «Пожарная безопасность и защита населения и территории муниципального образования «Казачье» от чрезвычайных ситуаций на 2014 – 2016 годы» согласно приложению № 2.

3. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Т.С. Пушкарева

Приложение № 1

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ДОЛГОСРОЧНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА

«Пожарная безопасность и защита населения и территории

муниципального образования «Казачье» от чрезвычайных ситуаций

на 2014 – 2016 годы»

ПАСПОРТ

муниципальной долгосрочной целевой [программы](consultantplus://offline/main?base=RLAW186;n=36476;fld=134;dst=100014)

«Пожарная безопасность и защита населения и территории

муниципального образования «Казачье» от чрезвычайных ситуаций

на 2014 – 2016 годы»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | муниципальная долгосрочная целевая [программа](consultantplus://offline/main?base=RLAW186;n=36476;fld=134;dst=100014) «Пожарная безопасность и защита населения и территории муниципального образования «Казачье» от чрезвычайных ситуаций на 2014 – 2016 годы» (далее – Программа) |
| Основание разработки Программы | постановление Администрации муниципального образования «Казачье» от 04.05.2011  38 А «О порядке принятия решения о разработке долгосрочных целевых программ поселения, их формирования и реализации Порядка проведения и критериях оценки эффективности реализации» |
| Муниципальный заказчик Программы | Администрация муниципального образования «Казачье» |
| Разработчик  Программы | Администрация муниципального образования «Казачье» |
| Основная цель Программы | повышение уровня защищенности населения и территории муниципального образования «Казачье» от пожаров и чрезвычайных ситуаций |
| Основные задачи программы | -информирование населения о правилах поведения и действиях в чрезвычайных ситуациях и пропаганда безопасности жизнедеятельности;  -создание материальных резервов для ликвидации чрезвычайных ситуаций |
| Сроки реализации программы | 2014 – 2016 годы:  1-й этап – 2014 год;  2-й этап – 2015 год;  3-й этап – 2016 год |
| Структура Программы, перечень основных направлений и мероприятий | паспорт [Программы](consultantplus://offline/main?base=RLAW186;n=36476;fld=134;dst=100014)  раздел I. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами;  раздел II. Основные цели и задачи, сроки и этапы реализации Программы, целевые показатели;  раздел III. Система программных мероприятий;  раздел IV. Нормативное обеспечение;  раздел V. Механизм реализации Программы;  раздел VI. Оценка эффективности реализации Программы;  Приложение № 1. Система программных мероприятий.  Программа не содержит подпрограмм.  Основные мероприятия Программы:  мероприятия по пожарной безопасности;  мероприятия по защите населения и территории  от чрезвычайных ситуаций |
| Исполнители  Программы | Администрация муниципального образования «Казачье» |
| Объемы и источники финансирования Программы | ресурсное обеспечение Программы составляют средства из бюджета поселения.  Бюджет муниципального образования «Казачье», всего:  150.0 тыс. рублей, в том числе:  2015 год – 50.0 тыс. рублей;  2016 год – 50.0 тыс. рублей;  2017 год – 50.0 тыс. рублей.  Программа финансируется в пределах бюджетных  ассигнований, предусмотренных на ее реализацию  Решением депутатов Думы муниципального образования «Казачье» о бюджете на очередной финансовый год и плановый период |
| Ожидаемые конечные результаты реализации Программы (целевые показатели) | в результате реализации Программы к 2016 году предполагается уменьшить количество пожаров на 15 процентов от количества пожаров, произошедших в 2012 году. |
| Система организации контроля за исполнением Программы | контроль за исполнением Программы осуществляется Администрацией муниципального образования «Казачье» |

Раздел I. Содержание проблемы и обоснование

необходимости ее решения программными методами

На территории муниципального образования «Казачье» ежегодно происходит до 2 бытовых пожаров.

Основными проблемами пожарной безопасности являются:

несвоевременное прибытие подразделения пожарной охраны к месту вызова из-за удаленности объектов возгорания;

низкий уровень защищенности населения, территорий, организаций и учреждений социальной сферы от пожаров;

несвоевременное сообщение о пожаре (загорании) в пожарную охрану.

Для ликвидации пожаров на территории муниципального образования «Казачье» создана добровольная пожарная дружина, Пожарный пост от ПЧ 44.

Также существуют угрозы возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Природные чрезвычайные ситуации могут сложиться в результате опасных природных явлений: лесные пожары, сильные ветры, снегопады, засухи.

Наибольшую угрозу для населения поселения представляют природные чрезвычайные ситуации, обусловленные пожарами.

Для повышения уровня пожарной безопасности и защиты населения и территории муниципального образования «Казачье» от чрезвычайных ситуаций наиболее целесообразно использовать программный метод, который обеспечивает решение проблем комплексно.

Раздел II. Основные цели и задачи, сроки

и этапы реализации Программы, целевые показатели

Основная цель Программы – повышение уровня защищенности населения и территории муниципального образования «Казачье» от пожаров и чрезвычайных ситуаций.

Основные задачи Программы:

информирование населения о правилах поведения и действиях в чрезвычайных ситуациях и пропаганда безопасности жизнедеятельности;

создание материальных резервов для ликвидации чрезвычайных ситуаций;

восполнение по истечении срока хранения индивидуальных средств защиты для населения.

Для достижения поставленной цели и задач Программы необходимо реализовать мероприятия Программы в период 2014 – 2016 годов. При этом мероприятия должны быть реализованы поэтапно:

1-й этап (2014 год);

2-й этап (2015 год);

3-й этап (2016 год).

Целевые показатели Программы приведены в таблице.

Таблица

Целевые показатели Программы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование целевых индикаторов и показателей Программы | Единица измерения | Базовый пока-затель  2012 года | 2014 год | 2015 год | 2016 год |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Снижение количества пожаров | процентов от базового показателя 2012 года | 2  пожара | уменьше- ние на  13 про-центов | уменьше- ние на  14 про-центов | умень-шение на  15 про-центов |

Раздел III. Система программных мероприятий

[Система](consultantplus://offline/ref=2675D6C2A60C1AAB31FC7654CAF3BCE2B5AA15589AB25F23A0E6829D4EF3DBD1A2F776D6B9064F1989AEF0H5X5N) программных мероприятий приведена в приложении № 1  
к Программе.

В Программу включены:

мероприятия по пожарной безопасности;

мероприятия по защите населения и территории от чрезвычайных ситуаций.

Ресурсное обеспечение Программы составляют средства из местного бюджета, предусмотренные на финансирование мероприятий Программы в бюджете поселения на очередной финансовый год.

Раздел IV. Нормативное обеспечение

Выполнение мероприятий Программы осуществляется в соответствии с решением Думы МО «Казачье» «О бюджетном процессе в муниципальном образовании «Казачье»», постановлении Администрации Федоровского сельского поселения от 04.05.2011  38 А «О порядке принятия решения о разработке долгосрочных целевых программ поселения, их формирования и реализации Порядка проведения и критериях оценки эффективности реализации», нормативными правовыми актами в области пожарной безопасности, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Раздел V. Механизм реализации Программы

5.1. Реализация Программы осуществляется на основе:

условий, порядка и правил, утвержденных областными нормативными правовыми актами и нормативно-правовыми актами поселения;

муниципальных контрактов, заключенных в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=A9253FE2FB931E93658A5CFD2D227BE566C42514AABF4BCAA976328531m508G) от 21.07.2005 № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».

5.2. Администрация муниципального образования «Казачье» (далее – муниципальный заказчик Программы):

5.2.1. Обеспечивает в ходе реализации Программы координацию деятельности исполнителей по выполнению намеченных мероприятий.

5.2.2. С учетом выделяемых на реализацию Программы финансовых средств ежегодно уточняет в установленном порядке целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, механизм реализации Программы, состав исполнителей.

5.2.3. Представляет Главе муниципального образования «Казачье» отчеты:

ежеквартально (I – III кварталы соответственно), до 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, – [отчет](consultantplus://offline/ref=A9253FE2FB931E93658A42F03B4E24E061CE731FA0B44799F32969D866513D2D37B0DBF4E0C42D90542210m902G) по форме в соответствии с приложением № 3 к Порядку принятия решения о разработке муниципальных долгосрочных целевых программ, их формирования и реализации, утвержденному постановлением Администрации муниципального образования «Казачье» от 04.05.2011  38 А(далее – Порядок).

ежегодно, в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом, – отчеты о ходе работ по Программе, а также об эффективности использования финансовых средств.

5.2.4. Подготавливает, согласовывает и вносит на рассмотрение Главы муниципального образования «Казачье» проект постановления Администрации муниципального образования «Казачье» об утверждении отчета о реализации Программы за год, за весь период действия Программы в соответствии с [Регламентом](consultantplus://offline/ref=B2E31643BE8B51D242542568D211438332502F0A80248B29AB257D786CF53183A1A4F1D48860BB80ADBB54aAP4H) Администрации муниципального образования «Казачье».

5.3. Годовой отчет о реализации Программы (отчет за весь период реализации Программы) должен содержать информацию согласно пункту 5.6 Порядка.

5.4. В случае несоответствия результатов реализации Программы запланированным показателям, а также целевому и эффективному использованию средств бюджета поселения Администрация подготавливает в рамках своей компетенции предложения об изменении форм и методов управления реализацией Программы, о сокращении (увеличении) финансирования и (или) досрочном прекращении отдельных мероприятий или досрочном прекращении Программы в целом для рассмотрения Главой муниципального образования «Казачье».

5.5. Глава муниципального образования «Казачье» по результатам рассмотрения представленного отчета о реализации Программы за отчетный финансовый год и с учетом предложений, указанных в [пункте 5.5](consultantplus://offline/ref=1E2F4BE6D14126FE31AC39F0A245FC93DF974F3BFF472F8733685A3241718FEE00120101131680D1432837y4i8H) настоящего раздела, в случае необходимости принимает решение о:

корректировке в установленном порядке действующей Программы;

приостановлении реализации в установленном порядке действующей Программы с приостановлением финансирования из бюджета поселения;

прекращении реализации в установленном порядке действующей Программы с исключением расходов на ее реализацию.

5.6. В случае принятия Администрацией муниципального образования «Казачье» решения о корректировке, приостановлении либо прекращении реализации Программы муниципальный заказчик Программы в месячный срок вносит соответствующий проект постановления Администрации муниципального образования «Казачье» в порядке, установленном [Регламентом](consultantplus://offline/ref=24F3B9C1620908C07472193EE1C7841CE3A182EFBBC50EDC83E826D4C51D4193156707B7B809A66DC98399JBk8H) Администрации муниципального образования «Казачье».

5.7. Отчеты о реализации Программы за год, за весь период действия Программы подлежат утверждению постановлением Администрации муниципального образования «Казачье» не позднее одного месяца до дня внесения отчета об исполнении бюджета поселения на заседание Думы муниципального образования «Казачье».

5.8. Муниципальный заказчик Программы вносит изменения в постановление Администрации муниципального образования «Казачье», утвердившее Программу, по мероприятиям текущего финансового года и (или) планового периода в текущем финансовом году в установленном порядке в соответствии с [Регламентом](consultantplus://offline/ref=CE0758F91580D8A3E94E91FF66748DA58A55A2AEDEFF8463325F0F3956C5354390B477377BE438E729EFE222l6H) Администрации муниципального образования «Казачье».

5.9. Информация о разработке и реализации Программы размещается на сайте муниципального заказчика Программы.

Раздел VI. Оценка эффективности реализации Программы

Программа носит социальный характер, основными критериями ее эффективности являются пожарная безопасность и защита населения и территории от чрезвычайных ситуаций.

Оценка эффективности реализации Программы осуществляется по утвержденной в установленном порядке [методике](consultantplus://offline/ref=E24AC2EAD24B999AF4775D704842C86BBC3709FB0F3782AE1ACB7C54F7BF976847C7B969FB59FCD3B8198F78t2N) оценки эффективности муниципальной долгосрочной целевой программы «Пожарная безопасность и защита населения и территории муниципального образования «Казачье» от чрезвычайных ситуаций на 2014 – 2016 годы».

Реализация мероприятий по пропаганде безопасности жизнедеятельности будет способствовать уменьшению количества пожаров, происшествий и чрезвычайных ситуаций, а обучение правилам поведения и действиям при пожарах и чрезвычайных ситуациях обеспечит население муниципального образования «Казачье» знаниями, необходимыми в экстренных ситуациях.

Приложение № 2

МЕТОДИКА

оценки эффективности муниципальной долгосрочной целевой

программы «Пожарная безопасность и защита населения

и территории муниципального образования «Казачье» от чрезвычайных ситуаций

на 2014 – 2016 годы»

1. Общие положения

Методика оценки эффективности муниципальной долгосрочной целевой программы «Пожарная безопасность и защита населения и территории муниципального образования «Казачье» от чрезвычайных ситуаций на 2014 – 2016 годы» (далее – методика, Программа) разработана в соответствии [постановлением](consultantplus://offline/ref=62D257E06722B7D59A4FF9BE4641AE09B07BEF73233510990472389AB0DF289130a9L) Администрации муниципального образования «Казачье» от 04.05.2011  38 А «О порядке принятия решения о разработке долгосрочных целевых программ поселения, их формирования и реализации Порядка проведения и критериях оценки эффективности реализации». Методика ориентирована на повышение эффективности мероприятий по пожарной безопасности и защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.

2. Система показателей оценки эффективности Программы

2.1. В основе оценки эффективности Программы лежит система, включающая два показателя, характеризующих эффективность Программы.

2.1.1. Показатель по пожарам – ПП.

Расчет показателя ПП осуществляется по следующей формуле:

ПОГ

ПП = -------------------------- х 100,

ПБ

где ПОГ – количество пожаров за отчетный год;

ПБ – количество пожаров в 2012 году (базовый показатель).

При значении:

ПП менее 100 процентов – реализация Программы является эффективной;

ПП равно и более 100 процентов – реализация Программы является неэффективной.

2.2. Оценка эффективности реализации Программы производится ее разработчиком по завершении срока реализации Программы и за период с 2014 по 2016 год включительно. Результаты Программы представляются Главе муниципального образования «Казачье» одновременно с отчетом о финансировании и результативности проводимых программных мероприятий.

**Российская Федерация**

**Иркутская область**

**Боханский район**

Администрация муниципального образования «Казачье»

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 27.01.2014 г. № 10 с. Казачье

Об утверждении муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие молодежной политики в муниципальном образовании «Казачье» на 2014 – 2016 годы»

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 18.12.2006 г. № 1760-р «Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации», постановлением Администрации муниципального образования «Казачье» от 04.05.2011  38 А «О порядке принятия решения о разработке долгосрочных целевых программ поселения, их формирования и реализации Порядка проведения и критериях оценки эффективности реализации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом МО «Казачье»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную долгосрочную целевую [программу](consultantplus://offline/main?base=RLAW186;n=36476;fld=134;dst=100014) «Развитие молодежной политики в муниципальном образовании «Казачье» на 2014 – 2016 годы».

2. Утвердить [методику](consultantplus://offline/main?base=RLAW186;n=36476;fld=134;dst=100520) оценки эффективности муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие молодежной политики в муниципальном образовании «Казачье» на 2014 – 2016 годы» .

3. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Т.С. Пушкарева

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА**  
  
**"РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**  
**В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ «КАЗАЧЬЕ» БОХАНСКОГО РАЙОНА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ** **НА 2014 - 2016 ГГ "**

**^ РАЗДЕЛЫ ПРОГРАММЫ**  
  
1. ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ  
РАЗРАБОТКИ И ПРИНЯТИЯ ПРОГРАММЫ

Целевая программа "Развитие молодежной политики муниципального образования «Казачье»**"** на 2014 - 2016 год (далее - программа) призвана определить цель, приоритеты молодежной политики и меры, реализация которых обеспечит решение важнейших задач социально-экономического развития поселения. Данная программа рассчитана на три года и предполагает достижение своей цели в 2016 году.

Главной особенностью программы является предложенный механизм перевода молодежи из ресурса в активный субъект социально-экономических отношений, максимального использования инновационного потенциала молодого поколения в интересах сельского сообщества, обеспечения должного уровня конкурентоспособности молодых граждан.  
  
Настоящая программа учитывает и стремится предвосхитить грядущие изменения в обществе, в том числе развитие взаимодействия граждан, негосударственных организаций, бизнеса и власти.  
  
Рассматривая молодежь как особую социальную группу, большинство экспертов (78%) считают, что для молодежи характерны следующие позитивные черты: активность, незакомплексованность, свобода мышления и социального выбора, мобильность, прагматичность, оптимистичность - и только 22% экспертов указывают на негативные социально-психологические качества молодежи: неопытность, подверженность чужому влиянию, зависимость от родителей, модных социальных течений.  
  
К позитивным тенденциям, требующим целенаправленного развития через реализацию программы, можно отнести следующие:  
  
- в молодежной среде созревает мощный инновационный потенциал: увеличивается число молодых людей, выбирающих личную инициативу как главный способ решения своих проблем;  
  
- растет самостоятельность и практичность, ответственность за свою судьбу, мобильность, восприимчивость к новому;  
  
- меняется отношение к образованию: формально-статусное отношение уступает место практическому использованию полученных знаний как основы личного и профессионального успеха и будущего благосостояния, повышается престижность качественного образования и профессиональной подготовки;  
  
- растет заинтересованность молодых людей в сохранении своего здоровья;  
  
- современная молодежь стала полноправной частью международного молодежного сообщества, активно интегрируется в глобальные экономические, политические и гуманитарные процессы.  
  
Программа призвана целенаправленно снизить негативные тенденции, присущие молодежи как особой социально-демографической группе, отличающейся несформированностью ориентиров и недостатком жизненного опыта.  
  
К негативным тенденциям можно отнести:  
  
- криминализацию молодежной среды, влияние деструктивных субкультур и сообществ на молодежную среду ;  
  
- слабую представленность молодежи в малом и среднем бизнесе и риск безработицы, обусловленный недостаточной ориентацией системы образования на рынок труда;  
  
- отсутствие достаточного опыта эффективной деятельности на рынке труда;  
  
- снижение роли молодой семьи, обусловленное, прежде всего, отсутствием реального механизма поддержки молодых семей в решении жилищной проблемы;  
  
- риск приобщения к опасным для здоровья зависимостям: наркомании, игромании, алкоголизму;  
  
- неравенство возможностей, связанных с реализацией собственного будущего, в среде молодых людей (молодые граждане с ограниченными возможностями и оказавшиеся в трудной жизненной ситуации).  
  
Краткое содержание программы можно выразить тремя основными понятиями: "участие, развитие, мир". "Участие" подразумевает вовлечение самой молодежи в выработку и реализацию молодежной политики, "развитие" - направленность программы на развитие человеческого потенциала, на долговременные инвестиции в молодое поколение, на создание гарантий его профессионального становления, защиту семьи и здоровья. "Мир" - необходимое условие нормального развития поселения .  
  
Реализация программы позволит сформировать муниципальную молодежную политику, содержанием которой станет равноправное взаимодействие власти, молодежи, бизнеса и сельского населения, направленное на социально-экономическое и культурное развитие села Казачье, на процветание его жителей, в том числе и молодежи.

**2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ**

Основной целью программы является создание условий для включения молодежи как активного субъекта общественных отношений через развитие и интеграцию молодежного потенциала в процессы социально-экономического, общественно-политического, культурного развития сельского населения.  
  
Задачами программы являются:  
  
- социальная безопасность общества от негативных проявлений в молодежной среде;  
  
- развитие социально-экономического, общественно-политического и культурного потенциала молодежи;  
  
- интеграция молодежи в социально-экономические, общественно-политические и культурные процессы развития села.

**3. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Программа будет реализована в 2014 – 2016 гг.

**4. ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРОГРАММЫ**

Программа реализовывается за счет средств бюджета муниципального образования «Казачье».   
  
Общий объем бюджетных ассигнований для финансирования Программы на 2014 – 2016гг – 66,0 тыс. рублей, в том числе по годам:

2014 год – 23 тыс. рублей;

2015 год – 23 тыс. рублей;

2016 год – 23 тыс. рублей.

Объём средств, предусмотренных на осуществление мероприятий Программы, носит прогнозируемый характер и ежегодно уточняется при формировании бюджета муниципального образования «Казачье» Боханского района Иркутской области на соответствующий финансовый год.