**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БОХАНСКИЙ РАЙОН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ТИХОНОВКА»**

**ВЕСТНИК МО «ТИХОНОВКА» 13 (12) от 10.10.2022 г.**

**Природоохранная прокуратура на страже байкальской природы**

Текущий 2022 год богат юбилейными датами, среди которых 300-летие образования российской прокуратуры, 100-летие со дня образования советской прокуратуры.

Трёхвековой путь прокуратуры – это история охраны российской государственности, служения закону и обществу.

Особое место в деятельности прокуратуры посвящено защите экологических прав граждан и охране окружающей среды.

В первое воскресенье сентября мы отмечаем День Байкала. Этот праздник становится традиционным и известным во всем мире. Он посвящён сохранению природной жемчужины России, объекту Всемирного природного наследия.

Вопросам охраны уникальной экологической системы озера Байкал в последние годы уделяется особое внимание. Принят специальный федеральный закон – «Об охране озера Байкал», активизировавший работу по защите не только самого озера, но и прилегающих к нему территорий.

Байкальская природная территория охватывает три крупных субъекта Российской Федерации: Иркутскую область, Республику Бурятия и Забайкальский край.

С целью контроля и надзора за соблюдением экологического порядка 01.12.2017 создана Байкальская межрегиональная природоохранная прокуратура, которая в этом году празднует своё пятилетие.

В её составе 01.02.2018 образована Западно-Байкальская межрайонная природоохранная прокуратура, осуществляющая надзорную деятельность на территории 11 муниципальных образований: город Иркутск, Иркутский, Шелеховский, Слюдянский, Нукутский, Заларинский, Осинский, Боханский, Эхирит-Булагатский районы Иркутской области; Тункински, Окинский районы Республики Бурятия.

Задачей природоохранной прокуратуры является обеспечение защиты конституционных прав граждан на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного окружающей среде, здоровью человека или его имуществу экологическими правонарушениями, а также обеспечение охраняемых законом интересов общества и государства в сфере природопользования.

Поднадзорная межрайонной природоохранной прокуратуре территория является одной из наиболее индустриально развитых, здесь размещены крупные предприятия алюминиевой, нефтеперерабатывающей, химической промышленности, электро-и теплоэнергетики.

Так же в вышеуказанных районах Иркутской области и Республики Бурятия расположены особо охраняемые природные территории, такие как Прибайкальский и Тункинский национальные парки, государственный природный заказник «Красный Яр», заказники регионального значения «Иркутный» и «Кочергатский», природный парк «Шумак», а также 31 памятник природы.

Сохранение окружающей природной среды, а также поддержание ее качества, необходимого для благоприятной жизни человека и устойчивого развития экономики, являются целями и задачами государственной политики России в сфере обеспечения экологической безопасности и закреплены в Стратегии экологической безопасности на период до 2025 года. На достижение указанных целей и задач направлена, в том числе, и деятельность Западно-Байкальской природоохранной прокуратуры.

Надзор за исполнением водного, лесного, земельного законодательства, законодательства об обращении с отходами, об экологической экспертизе, особо охраняемых природных территориях, в сфере охраны объектов животного мира, водных биологических ресурсов, недр, почв, атмосферного воздуха, а также за соблюдением бюджетного, антикоррупционного законодательства, законодательства о защите прав предпринимателей – вот далеко не исчерпывающий перечень направлений деятельности прокуратуры.

С учетом экологической обстановки в России и ее экономического развития, приоритетным направлением деятельности межрайонной природоохранной прокуратуры является надзор за исполнения законодательства, обеспечение баланса между экологическими и экономическими интересами общества.

Прокуратурой принимаются меры по прекращению незаконного строительства в центральной экологической зоне Байкальской природной территории, особо охраняемых природных территориях. По инициативе прокурора остановлено незаконное строительство завода по розливу питьевой воды ООО «Аквасиб» на Байкале и горнолыжного комплекса на территории Национального парка «Тункинский».

В 2018-2021 годах по мерам прокурорского реагирования хозяйствующими субъектами выпущено 19 286 шт. молоди пеляди, 1 578 молоди хариуса в Братское водохранилище, 1 628 000 личинок байкальского омуля в оз. Байкал.

Значительное внимание прокуратуры уделено проблеме образования несанкционированных свалок на территориях муниципальных образований. В настоящее время в результате мер прокурорского реагирования ликвидировано свалок общей площадью 5 га.

Прокуратурой возмещено ущерба, причиненного окружающей среде, отдельным компонентам природной среды, более 6 млн рублей. Истребовано из чужого незаконного владения земель особо охраняемых природных территорий более 340 га.

Мерами прокурорского реагирования восстанавливаются нарушенные права и законные интересы субъектов предпринимательской деятельности, ведется работа по развитию туристской инфраструктуры на особо охраняемых природных территориях, планируется добиться модернизации (реконструкции) действующих очистных сооружений в центральной экологической зоне Байкальской природной территории, строительство новых очистных сооружений в населенных пунктах и местах рекреации, понуждение органов власти к включению данных мероприятий для реализации в рамках национального проекта «Экология».

Западно-Байкальская природоохранная прокуратура создана сравнительно недавно, между тем уже сейчас накоплен значительный опыт осуществления прокурорского надзора за исполнением природоохранного законодательства, участия в решении экологических проблем, внесен весомый вклад в обеспечение экологической безопасности на Байкальской природной территории.

Впереди Западно-Байкальскую природоохранную прокуратуру ожидает большая и тщательная работа в рамках укрепления правопорядка в сфере охраны окружающей среды.

**02.09.2022 г. № 62**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БОХАНСКИЙ РАЙОН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ТИХОНОВКА»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 7 ОТ 07.02.2022 ГОДА «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТИХОНОВКА»»**

На основании 144 [статьи](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E42144kFS3E) Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 22 марта 2017 года № 20-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области», Постановлением администрации МО «Боханский район» от 27 июня 2018 года № 570 « Об утверждении порядка об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Боханский район», Постановлением администрации МО «Боханский район» от 28 июня 2018 года № 572 « Об утверждении методических рекомендаций по регулированию оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Боханский район», Постановлением администрации МО «Боханский район» от 28 июня 2018 года № 573 « Об утверждении порядка определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного, бюджетного учреждения МО «Боханский район», Уставом муниципального образования «Тихоновка» администрация

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1.Внести следующие изменения и дополнения в постановление № 7 от 07.02.2022 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Социально-культурный центр муниципального образования «Тихоновка»»:

- пункт 37 Главы 6 Положения после слов «им трудовых (должностных) обязанностей» дополнить словами «, а также отсутствие задолженности по налогам и страховым взносам»;

-пункт 38 Главы 6 Положения после слов «деятельности работников муниципального бюджетного учреждения» дополнить словами: «и отсутствия задолженности по налогам и страховым взносам».

2.Настоящее постановление вступает в силу с момента его опубликования.

3.Опубликовать настоящее Постановление в Вестнике МО «Тихоновка» и на официальном сайте МО «Боханский район» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Глава МО «Тихоновка»

М.В.Скоробогатова

Приложение №1

к постановлению администрации

муниципального образования

«Тихоновка» № 07 от 07.02.2022 г.

(в редакции от 02.09.022 г. № 62)

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТИХОНОВКА»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Социально-культурного центра» муниципального образования «Тихоновка» (далее -МБУК «СКЦ МО «Тихоновка»), функции и полномочия учредителя которых осуществляют администрация муниципального образования «Тихоновка» (далее - положение), разработано в соответствии со статьей 144 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 27.12.2012г, Приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 30.11.2018 № 66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов),ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области», Приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 28.04.2017 № 22-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области», Письмом Министерства образования и науки РФ от 9 октября 2013 г. № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 протокол № 12, Постановлением администрации МО «Боханский район» от 27 июня 2018 года № 570 « Об утверждении порядка об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Боханский район», Постановлением администрации МО «Боханский район» от 28 июня 2018 года № 572 « Об утверждении методических рекомендаций по регулированию оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Боханский район», Постановлением администрации МО «Боханский район» от 28 июня 2018 года № 573 « Об утверждении порядка определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного, бюджетного учреждения МО «Боханский район».

Настоящее положение применяется для расчетов расходов бюджета администрации муниципального образования «Тихоновка» на оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения МБУК» СКЦ МО» Тихоновка», для нормирования расходов на оплату труда организации, являющихся получателями средств местного бюджета в рамках выполнения муниципального задания.

В целях настоящего положения организациями культуры признаются библиотеки, культурно - досуговые учреждения, музеи и прочие учреждения культуры.

На основании настоящего положения учреждения разрабатывают локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения (далее- локальные акты об оплате труда), с учетом мнения представительного органа работников учреждения и согласовывают их с учредителем.

Должности и профессии работников, вводимые в штат учреждения должны соответствовать уставным целям муниципального бюджетного учреждения культуры и содержаться в соответствующих нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, приказах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по отрасли «Культура», в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть фонда оплаты труда направляется на финансирование выплат работникам учреждения по установленным окладам, доплат за квалификационный уровень, за квалификационную категорию, устанавливаются с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач, а также с учетом уровня их образования, профессионального развития, непрерывного стажа работы в отрасли, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (компенсационные выплаты) и должна составлять не менее 70 % общего фонда оплаты труда учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на финансирование выплат за интенсивность, высокие результаты работы, качество труда и составляет до 30 % общего фонда оплаты труда учреждения.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Система оплаты труда работников учреждений (далее - работники) включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, минимальные размеры и (или) порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее - компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты), включая систему премирования.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом мнения представительного органа работников учреждений (Советов трудового коллектива) на основе минимальных размеров окладов или должностных окладов, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением работников администрации, устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп). Рекомендуемые размеры минимальных окладов по квалификационным уровням, установлены в приложении N 1 к настоящему Положению. Размер должностного оклада работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее – персональный повышающий коэффициент).

5. Условия установления, размеры или порядок определения размеров компенсационных выплат определяются настоящим положением в соответствии с требованиями законодательства.

Условия и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения, за исключением руководителей учреждений, определяются локальными актами об оплате труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

Размеры компенсационных выплат работникам учреждения определяются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

6. Размеры (минимальные размеры), порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются настоящим положением.

7. Обязательные требования к порядку и условиям установления, размерам стимулирующих выплат работникам учреждений определяются настоящим положением в соответствии с требованиями законодательства.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, определяются локальными актами об оплате труда с учетом требований настоящего положения.

8. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах.Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективными договорами, действующими в учреждении.Трудовые договоры с руководителями учреждений заключаются на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, в соответствии с трудовым законодательством.

9. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, минимального размера оплаты труда с учетом установленного минимального размера дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений в Иркутской области, до минимального размера заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате (при наличии).

а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

10. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы о бюджете муниципального образования «Тихоновка» на соответствующий финансовый год.

11. Бюджетные учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам учреждений за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего положения.

12. При формировании системы оплаты труда должна быть установлена дифференциация оплаты труда работников в зависимости от отнесения работника к основному, вспомогательному или административно-управленческому персоналу.Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения и их непосредственные руководители.Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции.

В сфере культуры устанавливаются следующие, обязательные для соблюдения учреждениями, уровни соотношения заработной платы основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала:

1)размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения, устанавливается в кратности 5 к 1.

Средняя заработная плата руководителя и средняя зарплата иных работников учреждения определяются исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующий календарных месяцев в соответствии с [Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы](http://docs.cntd.ru/document/902079672), утвержденным [постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"](http://docs.cntd.ru/document/902079672).

2)соотношение средней заработной платы работников основного и вспомогательного персонала учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, 1 к 0,7 - 0,5;

3) предельная доля расходов на оплату труда в фонде оплаты труда учреждения работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждений, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения, - не более 40%.

13. Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, за выслугу лет и выплат за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых их работ) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждений до изменения систем (условий) оплаты труда работников в соответствии с настоящим положением, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

14. Заработная плата работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

15. Порядок и периодичность индексации заработной платы работников учреждений в связи с ростом цен на товары и услуги определяется в установленном законодательством порядке в пределах бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год и плановый период.

Глава 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

16. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителями учреждений на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ, если иное не установлено [пунктом](#P87) 5 настоящего положения.

Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО = МО + МО x ППК

где:

ДО - должностной оклад,

МО - минимальный оклад,

ППК- персональный повышающий коэффициент.

17. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается работникам основного персонала и вспомогательного персонала при заключении трудового договора с учетом уровня их образования, профессионального развития, непрерывного стажа работы в отрасли (при отсутствии непрерывного стажа работы в отрасли, может быть установлена выплата молодым специалистам).

Решение об установлении Персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника локальными актами по оплате труда. Размер Персонального повышающего коэффициента устанавливается до 1,1 минимальных окладов и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

Руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры предоставлено право принимать решение о целесообразности применения Персонального повышающего коэффициента в подведомственном ему учреждении.

Размеры Персонального повышающего коэффициента

1. В зависимости от уровня образования:

Основой для получения человеком необходимых компетенций является непрерывное образование. В соответствии с [Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»](http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html) образование подразделяется на общее образование, профессиональное и дополнительное образование, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование). Данный коэффициент устанавливается для работников учреждения вне зависимости от того, являются ли они внешними совместителями или нет.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | коэффициент |
| Среднее образование (школа) | 0 |
| Среднее специальное образование | 0,20 |
| Среднее специальное профессиональное | 0,35 |
| Неоконченное высшее профессиональное образование | 0,35 |
| Высшее образование | 0,40 |
| Высшее профессиональное образование | 0,45 |

1. В зависимости от уровня профессионального развития:

Персональный коэффициент в зависимости от уровня профессионального развития устанавливается на календарный год и зависит от факта прохождения работником курсов повышения квалификации за предыдущие пять календарных лет.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | коэффициент |
| Обучение на курсах повышения квалификации (по профилю) | 0,20 |

1. За непрерывный стаж работы в отрасли:

Непрерывным стажем для основного персонала считается период работы в отрасли (работникам вспомогательного персонала считается период работы по специальности) не менее 3 лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более 2 календарных месяцев подряд.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Коэффициент |
| От 0-1 года | 0 |
| От 1-3 лет | 0,10 |
| От 3-5лет | 0,20 |
| От 5-7 лет | 0,25 |
| От 7-10 лет | 0,30 |
| Свыше 10 лет | 0,35 |

1. Выплата молодым специалистам:

Выплата устанавливается молодым специалистам в возрасте не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее профессиональное) образование, либо учащимся последнего курса образовательной организации высшего (среднего профессионального) образования по занимаемой должности (профессии), непрерывный стаж работы в отрасли которых составляет менее 3 лет.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Коэффициент |
| От 6 месяцев до 1 года | 0,10 |
| От 1 до 2 лет | 0,15 |
| От 2 до 3 лет | 0,20 |

Глава 3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ  
21 . Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2)Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

Районный коэффициент. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Согласно разъяснениям, утвержденным Постановлением Минтруда России от 11.09.1995 N 49, районные коэффициенты начисляются на фактический месячный заработок работника, включая вознаграждение за выслугу лет. Также коэффициент начисляется на надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) и компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда.Районный коэффициент не начисляется на следующие выплаты:процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;сумму среднего заработка (так как он уже учтен при исчислении среднего заработка);выплаты, не входящие в систему оплаты труда у конкретного работодателя, например, в виде материальной помощи или иные выплаты, не связанные с выполнением работником своих трудовых обязанностей.Районный коэффициент не учитывается при исчислении различных видов выплат из расчета тарифной ставки или оклада (например, надбавки к заработной плате взамен суточных, за подвижной характер работы, доплаты за работу в ночное время и т.д.), так как данный коэффициент не образует новых тарифных ставок и окладов.Размер районного коэффициента установлен Постановлением Администрации Иркутской области от 28.01.1993 г. № 9, «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области», и составляет 30%на территории  районов юга Иркутской области (за исключением г. Ангарска, г. Черемхово и Черемховского р-на, г. Тулуна и Тулунского р-на и работников ВСЖД, по которым приняты решения облисполкома и постановления главы администрации.

Процентная надбавка к зарплате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не относится к стимулирующим выплатам, а является гарантией, предоставляемой за работу в особых климатических условиях.Эта выплата выражается в процентах к заработной плате (без увеличения на районный коэффициент) и устанавливается в зависимости от возраста и стажа работы сотрудника, а также группы местности, к которой отнесен тот или иной район (местность).Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.Процентная надбавка назначается в размере 10% за первые 6 месяцев работы и увеличивается на эту величину каждые полгода, пока не достигнет максимума-30%.

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

-за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 60.2 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664). Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания, и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), то есть определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника;

-за работу в ночное время

Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 96 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664). Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем третьим статьи 154 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и составляет не менее 35% от должностного оклада по занимаемой должности за час работы работника. Расчет доплаты за час в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику;

-за сверхурочную работу

Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных статьями 113, 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).Работникам, получающим оклад (должностной оклад)-в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного)оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.По желанию работника,работавшего в выходной или нерабочий праздничный день,ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4) надбавка за работу в сельской местности.

За работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте. Компенсационная надбавка за работу в сельской местности, устанавливается в размере 25 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных законом Иркутской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» принят постановлением Законодательного Собрания Иркутской области от 16.12.2016 № 46/22-ЗС.

Глава 4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

18. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников (за исключением работников администрации) за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

1)за интенсивность и высокие результаты работы;

2)за качество выполняемых работ;

3) премиальные выплаты к профессиональному празднику до 5000 рублей.

Выплаты стимулирующего характера (подпункты 1-2 пункта 25 Положения), размеры и условия их осуществления устанавливаются Приложением 3 положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений культуры.

19. Фонд стимулирующих выплат формируется в процентном соотношении к фонду оплаты труда в размере не более 30 процентов. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются согласно набранным баллам работника, количество набранных баллов зависит от интенсивности и качества выполненных работ. Выплаты стимулирующего характера (за исключением размеров премиальных выплат) устанавливаются работнику руководителем учреждения при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей. При этом следует учитывать, что объем средств формирования фонда стимулирующих выплат, финансируемых за счет средств муниципального образования «Тихоновка» согласовывается с Учредителем учреждения. За счет средств доходов от приносящей доход деятельности бюджетных учреждений размер фонда стимулирующих выплат не ограничивается и не подлежит согласованию с Учредителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера (подпункты 1-2 пункта 25 положения) осуществляются ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера для работников, совмещающих должности в учреждении устанавливаются по основной должности.

Выплаты стимулирующего характера для внешних совместителей устанавливаются на усмотрение руководителя учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения культуры в отношении каждого работника персонально с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении культуры с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом:

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

б) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее - комиссия по определению размеров стимулирующих выплат), если иное не установлено настоящим Положением.Положение о составе и порядке работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат утверждается локальным актом учреждения.

Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления стимулирующих выплат по категориям, установленным настоящим положением.

Перечни показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками (за исключением руководителей учреждений) (далее - перечни) являются приложениями либо составной частью локальных актов об оплате труда соответствующих учреждений.

Перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей руководителями учреждений утверждается нормативным правовым актом учредителя (далее - перечни показателей результативности руководителей).

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

20. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

-премия по итогам работы за месяц, квартал, год.

-единовременная премия.

Условием премирования работников учреждений за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, в том числе по итогам рассмотрения обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

Основанием выплаты премии по итогам работы в месяц или квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок. Основаниями выплаты премии по итогам работы за год является участие работника учреждения в выполнении муниципального задания учреждения.

Степень участия в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

Премирование работников осуществляется на основании представления о премировании, если настоящим Положением не установлено иное. Представление о премировании должно содержать сведения о наличии оснований премирования каждого из работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя, фактически отработанном каждым работником времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках.Работниками, находящимся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения, представление о премировании составляется самостоятельно с учетом установленных настоящим пунктом требований или руководитель учреждения самостоятельно указывает сведения при издании локального акта о премировании работников или локального акта о премировании работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения.

Глава 5. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

21. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, за исключением работников администрации, с учетом:

1) показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

2) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее - комиссия), если иное не установлено настоящим положением.

22. Порядок установления стимулирующих выплат работникам администрации устанавливается главой 6 настоящего положения.

23. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат отдельно. Конкретные показатели эффективности деятельности работника учреждения указываются в локальном акте по оплате труда или в заключаемом с работником трудовом договоре.

Состав и порядок работы комиссии утверждается локальным актом учреждения.

24. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам учреждений (далее - представление) направляется руководителю учреждения для решения.

25. Представление должно содержать сведения о выполнении работником учреждения показателей эффективности деятельности, о наличии условий и оснований установления стимулирующих выплат каждого из работников учреждения, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя учреждения, фактически отработанном каждым работником учреждения времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках, рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера.

Представление составляется в свободной форме лицами, указанными в настоящем пункте настоящего положения на основании письменного или устного обращения работника учреждения об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим положением.

26. Представление составляется лицами, указанными в пункте 33 настоящего положения, по собственной инициативе в случаях:

1) при изменении наименований, порядка установления и размеров стимулирующих выплат, предусмотренных локальными актами об оплате труда;

2) фактического изменения результатов (качества) выполнения должностных обязанностей работником, которое может привести к уменьшению размеров стимулирующих выплат, установленных работнику;

3) заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником непосредственным руководителем структурного подразделения, в котором работник учреждения должен исполнять (исполняет) трудовые (должностные) обязанности, и направляется руководителю учреждения не позднее одного рабочего дня, предшествующего подписанию трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником;

4) при установлении и определении размеров премиальных выплат.

27. На работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения, в целях определения размеров, стимулирующих представление, составляется ими самостоятельно или руководителем учреждения с учетом установленных настоящей главой требований.

28. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа руководителя в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Размеры премиальных выплат работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

28. Положение о составе и порядке работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат утверждается локальным правовым актом учреждения.

Глава 6. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

29. Должностные оклады руководителей учреждений определяются Учредителем в заключаемым с ними трудовых договорах в порядке, установленном нормативно-правовыми актами администрации муниципального образования «Тихоновка» и составляют до 5 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемых ими учреждений.

Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада руководителя учреждения установлены в соответствии с Приложением 2 к настоящему положению.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады работников основного персонала учреждения. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за фактически отработанное время в предшествующем календарном году на количество занятых штатных единиц за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Руководителям, впервые назначаемым на должности руководителей должностной оклад, устанавливается в размере не более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала. Изменение должностного оклада руководителя учреждения осуществляется не ранее чем через один год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

30.Размеры должностных окладов работников администрации указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

Размеры компенсационных выплат работникам администрации указываются в заключаемых с ними трудовых договорах в соответствии с главой 3 настоящего положения.

31. Руководителям учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных учредителем показателей эффективности деятельности руководителей учреждений в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал и год в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

32. Условием установления стимулирующих выплат руководителям учреждения является отсутствие наложенных на руководителя учреждения дисциплинарных взысканий, фактов привлечения руководителя учреждения к административной и (или) уголовной ответственности в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей, а также отсутствие задолженности по налогам и страховым взносам в соответствующем периоде за который осуществляется премирование.

33. Выплаты стимулирующего характера бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения и отсутствия задолженности по налогам и страховым взносам в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал и год в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также представлений, направленных руководителю учреждения или самостоятельно им составленных с учетом требований Главы 5 положения.

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

**Размер, порядок и условия выплаты материальной помощи**

34. Материальная помощь работникам предоставляется в случаях:

а) причинение ущерба здоровью или имуществу работникам учреждения в результате противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

б) болезни работника или смерти членов его семьи (родители, дети, супруги).

в) регистрации брака, рождение детей, юбилейных дат работника (50, 55, 60, 65 лет).

35. Материальная помощь предоставляется по письменному заявлению работника, при предоставлении следующих документов:

а) в случаях, предусмотренном подпунктом «а» 39 пункта настоящего положения – копии документов, подтверждающие факт произошедшего стихийного бедствия, противоправного посягательства;

б) в случаях, предусмотренных подпунктом «б» пункта 39 настоящего положения – копии документов, лист нетрудоспособности, либо документ из лечебно-профилактического учреждения, подтверждающий факт прохождения лечения, копии свидетельства о смерти, указанному в подпункте «б» пункта 39 настоящего положения;

в) в случаях предусмотренным подпунктов «в» пункта 39 настоящего положения – копии паспорта, копия свидетельства о заключении брака, рождении детей;

36.В случае смерти работника материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов семьи, указанному в подпункте «б» пункта 39 настоящего Положения по письменному заявлению этого члена семьи и предоставлению документов, подтверждающих их родство, а также копии свидетельства о смерти работника.

37.Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

Если работником не реализовано право на получение материальной помощи в текущем году, материальная помощь предоставляется до истечения текущего календарного года.

38.При увольнении работника, за исключением случаев увольнения за виновные действия, ему предоставляется материальная помощь пропорционально отработанному времени в пределах средств, предусмотренных при формировании фонда оплаты труда на данную выплату.

39.Материальная помощь предоставляется в размере не менее двух должностных окладов и не более десяти минимальных размеров оплаты труда.

40.Предоставление работнику, члену его семьи (в случае, предусмотренном пунктом 40 настоящего положения) материальной помощи и определение ее конкретного размера производится по решению главы муниципального образования и оформляется приказом директора МБУК СКЦ МО «Тихоновка».

Приложение 1

к положению об оплате труда работников

муниципального учреждения «МБУК СКЦ МО «Тихоновка»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТИХОНОВКА», ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТИХОНОВКА»

1.ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 29 МАЯ 2008 ГОДА N 247Н

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | | |
| Бухгалтер | | 8001 |
|  |

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 31 АВГУСТА 2007 ГОДА N 570

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | |
| Библиотекарь | 8619 |
| Концертмейстер по классу вокала (балета) |  |
| Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций |  |
| Библиограф |  |
| Художник-модельер театрального костюма |  |
| Иные должности, предусмотренные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №570, по данной ПКГ |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки | 9838 |
| Режиссер |  |
| Звукорежиссер |  |
| Главный хранитель музейных предметов |  |
| Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, заведующий художественно-оформительской мастерской |  |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 6505 |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**02.09.2022 Г. № 63**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БОХАНСКИЙ РАЙОН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ТИХОНОВКА»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 8 ОТ 10.01.2017 Г. «ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, НЕ ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ДОЛЖНОСТЯМИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТИХОНОВКА» И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТИХОНОВКА»»**

В целях упорядочения оплаты труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации муниципального образования «Тихоновка», и вспомогательного персонала администрации муниципального образования «Тихоновка», в соответствии со [статьей 135](garantF1://12025268.135) Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Указом губернатора Иркутской области от 22.09.2011 г. N 246-УГ"Об оплате труда работников, замещающих должности, не являющиесядолжностями государственной гражданской службы Иркутской области,и вспомогательного персонала органов государственной власти Иркутской областии иных государственных органов Иркутской области" (в редакции от 04.07.2013г.), Указами губернатора Иркутской области от 19.11.2012г. № 386-УГ, от 15.04.2013 г. N 98-УГ"Об индексации размеров должностных окладов работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Иркутской области, и вспомогательного персонала органов государственной власти Иркутской области и иных государственных органов Иркутской области»,Уставом муниципального образования «Тихоновка»,

**постановляЕТ:**

1.Внести следующие дополнения и изменения в постановление № 8 от 10.01.2017 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации муниципального образования «Тихоновка» и вспомогательного персонала администрации муниципального образования «Тихоновка»»:

-**пункт 32** **Главы 6. Положения дополнить подпунктом «г» следующего содержания: «г) для главного бухгалтера-отсутствие задолженности по налогам и страховым взносам.».**

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его опубликования.

4. Опубликовать настоящее постановление в Вестнике МО «Тихоновка» и разместить на официальном сайте администрации муниципального образования «Боханский район» информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль над исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава МО «Тихоновка»

М.В.Скоробогатова

Утверждено

Постановлением главы

администрации муниципального образования «Тихоновка»

от 10.01.2017 г. № 8 (в редакции от 02.09.2022 г. № 63)

**Положение**

**об оплате труда работников, замещающих должности,**

**не являющиесядолжностями муниципальной службы администрации**

**муниципального образования «Тихоновка», и вспомогательного персонала администрации муниципального образования «Тихоновка»**

**Глава 1. Общие положения**

1.Настоящее Положение об оплате труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации муниципального образования «Тихоновка», и вспомогательного персонала администрации муниципального образования«Тихоновка» (далее - Положение) разработано на основании ст.ст.135, 144, 191 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ (ред. от 25.11.2013 года), Указа губернатораИркутской области от 22.09.2011 г. N 246-УГ "Об оплате труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Иркутской области, и вспомогательного персонала органов государственной власти Иркутской области и иных государственных органов Иркутской области" (в редакции от 04.07.2013г.), Указами губернатора Иркутской области от 19.11.2012г. № 386-УГ, от 15.04.2013 г. N 98-УГ "Об индексации размеров должностных окладов работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Иркутской области, и вспомогательного персонала органов государственной власти Иркутской области и иных государственных органов Иркутской области»

2.Настоящее Положение устанавливает оплату труда и порядок формирования фонда оплаты труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации муниципального образования «Тихоновка», и вспомогательного персонала администрации муниципального образования «Тихоновка».

3.Под вспомогательным персоналом администрации муниципального образования «Тихоновка» в целях настоящего Положения понимаются лица, работающие в администрации муниципального образования «Тихоновка» по трудовым договорам и не являющиеся муниципальными служащими администрации муниципального образования «Тихоновка» или работниками администрации муниципального образования «Тихоновка», указанными в [пункте](#sub_24) **5** настоящего Положения.

**Глава 2. Оплата труда и порядок формирования фонда оплаты труда работников администрации муниципального образования «Тихоновка», замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации муниципального образования «Тихоновка»**

4. Оплата труда работников администрации муниципального образования «Тихоновка», замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации муниципального образования «Тихоновка» (далее - работники), состоит из месячного должностного оклада (далее - должностной оклад), ежемесячных и иных дополнительных выплат.

5. Должностные оклады работников администрации муниципального образования «Тихоновка», замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации муниципального образования «Тихоновка», устанавливаются в следующих размерах:

Наименования должностей работников являются обобщающими, в штатном расписании допускается их конкретизация через указание на выполняемые функции.

6. Индексация размеров должностных окладов работников производится Постановлением главы администрации муниципального образования «Тихоновка» в соответствии с нормативным правовым актом Губернатора Иркутской области в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели бюджетом муниципального образования «Тихоновка» на соответствующий финансовый год.

7. Работникам производятся следующие ежемесячные и иные дополнительные выплаты:

а) ежемесячное денежное поощрение - в размере 1 должностного оклада;

б) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;

в) ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде - в размере от 50 до 100 процентов должностного оклада;

г) премии по результатам работы;

д) материальная помощь;

е) иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации.

8. Районные коэффициенты и процентные надбавки к должностному окладу, ежемесячным и иным дополнительным выплатам работникам за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области устанавливаются в соответствии с законодательством.

9. При формировании фонда оплаты труда работников сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

а) ежемесячного денежного поощрения - в размере 12 должностных окладов;

б) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет - в размере 2 должностных окладов;

в) ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде и ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, - в размере 10 должностных окладов;

г) премий по результатам работы - в размере 3 должностных окладов;

д) материальной помощи - в размере 2 должностных окладов.

Фонд оплаты труда работников формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с законодательством и иных выплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**Глава 3. Оплата труда и порядок формирования фонда оплаты труда вспомогательного персонала администрации муниципального образования «Тихоновка»**

11. Индексация размеров должностных окладов вспомогательного персонала производится Постановлением главы администрации муниципального образования «Тихоновка» в соответствии с нормативным правовым актом Губернатора Иркутской области в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели бюджетом Ч муниципального образования на соответствующий финансовый год.

12. К должностному окладу водителей автомобилей администрации муниципального образования «Тихоновка», не указанных в [пункте 14](#sub_314) настоящего Положения, применяется повышающий коэффициент в размере до 2,15 ввиду характера работы, связанной с риском и повышенной ответственностью за жизнь и здоровье людей.

13. Высококвалифицированным водителям автомобилей администрации муниципального образования «Тихоновка», выполняющим особо важные и ответственные работы, к качеству исполнения которых предъявляются определенные требования, связанные с обслуживанием мероприятий, проводимых администрации муниципального образования «Тихоновка», и движением в колоннах, к должностному окладу применяется повышающий коэффициент в размере от 4 до 5.

14. Вспомогательному персоналу производятся следующие ежемесячные и иные дополнительные выплаты:

а) ежемесячное денежное поощрение - в размере 1 должностного оклада;

б) ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде - в размере от 50 до 100 процентов должностного оклада;

в) премии по результатам работы;

г) материальная помощь;

д) иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации.

Ежемесячные и иные дополнительные выплаты начисляются на должностной оклад с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных [пунктами 13 - 14](#sub_313) настоящего Положения, в случае их установления.

15. Районные коэффициенты и процентные надбавки к должностному окладу, ежемесячным и иным дополнительным выплатам вспомогательного персонала за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области устанавливаются в соответствии с законодательством.

16. При формировании фонда оплаты труда вспомогательного персонала сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

а) ежемесячного денежного поощрения - в размере 12 должностных окладов;

б) ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде и ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, - в размере 10 должностных окладов;

в) премий по результатам работы - в размере 3 должностных окладов;

г) материальной помощи - в размере 2 должностных окладов;

17. Фонд оплаты труда вспомогательного персонала формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с законодательством и иных выплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**Глава 4. Размер, порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет**

20. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам к должностным окладам по основной замещаемой должности в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер (в процентах к должностному окладу) |
| от 3 до 8 лет | 10 |
| от 8 до 13 лет | 15 |
| от 13 до 18 лет | 20 |
| от 18 до 23 лет | 25 |
| от 23 лет | 30 |

21. В стаж работы работника, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды работы (службы), включенные в перечень периодов, предусмотренный для установления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам администрации муниципального образования «Тихоновка», замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы,утвержденный [Приказом](garantF1://92715.0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 декабря 2007 года N 808.

22. Периоды, учитываемые при исчислении стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

23. Основным документом для определения стажа работы (службы), дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка (военный билет).

В подтверждение стажа работы (службы) работникам могут быть представлены также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет.

24. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается и выплачивается с момента возникновения права на назначение или повышение размера данной надбавки.

В случае если у работника указанное право наступило в период служебной командировки, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы и в других аналогичных случаях, когда за служащим сохранялась средняя заработная плата, производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

25. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за выслугу лет возлагается на отдел правой, организационной, кадровой работы, ведению архивного делопроизводства и работы с Думой администрации муниципального образования «Тихоновка».

26. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет оформляется распоряжением главы администрации муниципального образования «Тихоновка».

**Глава 5. Размер, порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде**

27. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде (далее - надбавка) выплачивается работникам и вспомогательному персоналу (далее при совместном упоминании - работники) за качественное, оперативное выполнение объема работ.

28. Надбавка устанавливается в размере от 50 до 100 процентов должностного оклада при наличии следующих условий:

а) исполнение трудовых (должностных) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных;

б) привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ.

29. Конкретный размер надбавки определяется главой администрации муниципального образования «Тихоновка». При определении учитывается степень сложности, напряженности выполняемых работ, профессиональный уровень исполнения трудовых (должностных) обязанностей.

30. Надбавка носит срочный и персонифицированный характер, указывается в трудовом договоре, заключенном с работником.

31. Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

**Глава 6. Порядок и условия выплаты премии по результатам работы**

32. Премия по результатам работы (далее - премия) выплачивается пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада работника в выполнение соответствующих задач, проявления инициативы и оперативности при условии:

а) профессионального, компетентного и качественного выполнения трудовых (должностных) обязанностей;

б) своевременного и качественного выполнения планов работы;

в) соблюдения трудовой дисциплины;

г) для главного бухгалтера-отсутствие задолженности по налогам и страховым взносам.

33. Премия выплачивается работнику за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных поручений, безупречную и эффективную работу.

34. Премия максимальным размером не ограничивается. Выплата премии производится по результатам работы за месяц, квартал, год.

35. Премия не выплачивается за период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, в том числе в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком, в случае увольнения за виновные действия.

36. Размер премии определяется непосредственным руководителем и оформляется распоряжением главы администрации муниципального образования «Тихоновка».

Премия выплачивается пропорционально отработанному времени в отчетном периоде с возможностью ежемесячного авансирования в размере 25% должностного оклада.

37. Размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий снижается в случае:

а) несоблюдения трудовой дисциплины:

- за наличие дисциплинарного взыскания – на 100%;

- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня – на 100%;

- появление на работе в состоянии опьянения – 100%;

- нарушение режима работы органов местного самоуправления, в том числе опоздание на работу без уважительных причин, самовольный уход с работы – от 50 до 100%;

- виновные действия (бездействие) работника, приведшие к утрате или порче служебного удостоверения работника – от 50 до 100%;

- нарушение режима секретности, порядка хранения документации, содержащей государственную и иную охраняемую тайну – от 50 до 100%;

- нарушение правил охраны труда, противопожарной безопасности – от 50 до 100%;

- некорректное, грубое отношение к посетителям, коллегам – от 50 до 100%;

б) несоблюдение исполнительской дисциплины:

- нарушение сроков или ненадлежащее исполнение служебных записок главы администрации, заместителей главы – от 50 до 100%;

- нарушение сроков или ненадлежащее исполнение правовых актов главы администрации, поручений и заданий вышестоящих в порядке подчиненности руководителей, обращений граждан, организаций, органов, договоров, заключенных от имени администрации – от 50 до 100%;

- несоблюдение сроков выполнения мероприятий, предусмотренных планом работы администрации– от 50 до 100%;

- невыполнение в установленный срок поручений и заданий, определенных на планерных и рабочих совещаниях – от 50 до 100%;

- нарушение финансовой дисциплины, несвоевременное, некачественное представление статистической и бухгалтерской отчетности, несоблюдение целевого использования бюджетных средств – от 10 до 100%;

- нарушение порядка работы со служебной информацией и документацией – от 30 до 80%;

- некачественный уровень подготовки документов, наличие серьезных замечаний при подготовке документов, материалов – от 20 до 80%;

- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором – от 10 до 100%;

в) прочие упущения в работе.

38. Основанием для премирования является письменное, мотивированное представление лица, в подчинении которого находится работник, в котором указывается:

1) фамилия, имя, отчество работника;

2) должность работника;

3) размер премии;

4) основания выплаты премии.

39. Представление на премирование работника за выполнение особо важного и сложного задания подается на имя главы администрации и после согласования с ним направляется в отдел правовой, организационной, кадровой работы, ведению архивного делопроизводства и работы с Думой для подготовки проекта распоряжения.

40. Решение о выплате премии, ее размере оформляется распоряжением главы администрации муниципального образования «Тихоновка».

41 Распоряжение главы администрации муниципального образования «Тихоновка» о премировании представляется в отдел по финансам и налогам, учету и отчетности, анализу и прогнозированию социально- экономического развития администрации для начисления и выплаты премии, в кадровые службы для приобщения к личному делу муниципального служащего.

**Глава 7. Размер, порядок и условия выплаты материальной помощи**

42. Материальная помощь работникам предоставляется в случаях:

а) причинения работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

б) болезни работника, болезни или смерти членов его семьи (родители, дети, супруги);

в) регистрации брака, рождения ребенка, юбилейных дат работника (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения).

43. Материальная помощь предоставляется по письменному заявлению работника, при предоставлении следующих документов:

а) в случаях, предусмотренных [подпунктом "а" пункта](#sub_7371) 42 настоящего Положения, - копии документов, подтверждающих факт произошедшего стихийного бедствия, противоправного посягательства;

б) в случаях, предусмотренных [подпунктом "б" пункта](#sub_7372) 42 настоящего Положения, - копии листка временной нетрудоспособности либо документа из лечебно-профилактического учреждения, подтверждающих факт прохождения лечения; копии свидетельства о смерти члена семьи, указанного в [подпункте "б" пункта 42](#sub_7372) настоящего Положения;

в) в случаях, предусмотренных [подпунктом "в" пункта](#sub_7373) 42 настоящего Положения, - копии свидетельства о заключении брака, рождении ребенка; копии паспорта.

43. В случае смерти работника материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи, указанному в [подпункте "б" пункта](#sub_7372) 42 настоящего Положения, по письменному заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих их родство, а также копии свидетельства о смерти работника.

44. Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

Если работником не реализовано право на получение материальной помощи в текущем календарном году, материальная помощь предоставляется до истечения текущего календарного года.

45. При увольнении работника, за исключением случаев увольнения за виновные действия, ему предоставляется материальная помощь пропорционально отработанному времени в пределах средств, предусмотренных при формировании фонда оплаты труда на данную выплату.

46. Материальная помощь предоставляется в размере не менее двух должностных окладов и не более десяти минимальных размеров оплаты труда.

47. Предоставление работнику, члену его семьи (в случае, предусмотренном [пунктом](#sub_739) 43 настоящего Положения) материальной помощи и определение ее конкретного размера производится по решению главы муниципального образованияи оформляется распоряжением главы администрации муниципального образования «Тихоновка».

Глава МО «Тихоновка»

М.В.Скоробогатова

**12.09.2022 г. № 64**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БОХАНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТИХОНОВКА»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ДОЛЖНОСТНОМ ЛИЦЕ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТИХОНОВКА», ОТВЕТСТВЕННОМ ЗА ПРОФИЛАКТИКУ КОРРУПЦИОННЫХ И ИНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ**

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», пунктом 3 Указа Президента Российской Федерации от 15 июля 2015 года № 364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции», руководствуясь Уставом МО «Тихоновка», местная администрация муниципального образования «Тихоновка» Боханского района Иркутской области

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение о должностном лице администрации МО «Тихоновка», ответственном за профилактику коррупционных и иных правонарушений(прилагается).

2. Настоящее постановление опубликовать в муниципальном Вестнике и разместить на официальном сайте администрации МО «Боханский район» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением данного постановления оставляю за собой.

Глава МО «Тихоновка»

М.В.Скоробогатова

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации муниципального образования «Тихоновка» Боханского района Иркутской области  от «12» сентября 2022 г. № 64 |

**Положение**

**о должностном лице администрации муниципального образования «Тихоновка», ответственном за профилактику коррупционных и иных правонарушений**

**Раздел 1. Общие положения**

1. Настоящим Положением определяются правовое положение, основные задачи и функции должностного лица администрации муниципального образования «Тихоновка» (далее – администрация), ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений (далее – должностное лицо).

2. Должностное лицо в своей деятельности руководствуется [Конституцией](consultantplus://offline/ref=60A93C2873A543CEAC80F60FD39F53E70F5FC2D85E6998D584E51DD8A60F21A34B12CAE0CA7CAABC5F5D9Bk7O6E) Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными [законами](consultantplus://offline/ref=60A93C2873A543CEAC80F60FD39F53E70956C6D8513BCFD7D5B013DDAE5F7BB35D5BC7E0D47CACA65E56CD25445ED72C369D2FE4CEAEE928k0OFE), указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, решениями Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции и его президиума, принятыми в пределах их компетенции, а также настоящим Положением.

3. Обязанности должностного лица исполняет заместитель главы муниципального образования «Тихоновка». Данные обязанности закреплены за ним в соответствии с распоряжением администрации.

Должностное лицо находится в непосредственном подчинении главы администрации и несет персональную ответственность за свою деятельность.

**Раздел 2. Основные задачи должностного лица**

4. Основными задачами должностного лица являются:

1) формирование у муниципальных служащих нетерпимости к коррупционному поведению;

2) профилактика коррупционных правонарушений в администрации;

3) разработка и принятие мер, направленных на обеспечение соблюдения муниципальными служащими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;

4) осуществление контроля:

за соблюдением муниципальными служащими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;

за соблюдением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед администрацией, а также за реализацией в них мер по профилактике коррупционных правонарушений.

**Раздел 3. Основные функции должностного лица**

5. Должностное лицо осуществляет следующие основные функции:

1) обеспечение соблюдения муниципальными служащими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;

2) принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов на муниципальной службе;

3) обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, образованной в администрации, исполнение обязанностей секретаря в указанной комиссии;

4) оказание муниципальным служащим консультативной помощи по вопросам, связанным с применением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, а также с подготовкой сообщений о фактах коррупции;

5) обеспечение соблюдения в администрации законных прав и интересов муниципального служащего, сообщившего о ставшем ему известном факте коррупции;

6) обеспечение реализации муниципальными служащими обязанности уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры Российской Федерации, иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений;

7) осуществление проверки:

достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также иных сведений, представленных гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы;

достоверности и полноты сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных муниципальными служащими в соответствии с законодательством Российской Федерации;

соблюдения муниципальными служащими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;

соблюдения гражданами, замещавшими должности муниципальной службы, ограничений при заключении ими после увольнения с муниципальной службы трудового договора и (или) гражданско-правового договора в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) подготовка в пределах своей компетенции проектов муниципальных нормативных правовых актов по вопросам противодействия коррупции;

9) анализ сведений:

о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы;

о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных муниципальными служащими в соответствии с законодательством Российской Федерации;

о соблюдении муниципальными служащими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;

о соблюдении гражданами, замещавшими должности муниципальной службы, ограничений при заключении ими после увольнения с муниципальной службы трудового договора и (или) гражданско-правового договора в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10) участие в пределах своей компетенции в обеспечении размещения сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей на официальном сайте администрации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также в обеспечении предоставления этих сведений общероссийским средствам массовой информации для опубликования;

11) организация в пределах своей компетенции антикоррупционного просвещения муниципальных служащих;

12) осуществление иных функций в области противодействия коррупции в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. В целях реализации своих функций должностное лицо:

1) обеспечивает соответствие проводимых мероприятий целям противодействия коррупции и установленным законодательством Российской Федерации требованиям;

2) подготавливает для направления в установленном порядке в федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление оперативно-розыскной деятельности, в органы прокуратуры Российской Федерации, иные федеральные государственные органы, территориальные органы федеральных государственных органов, государственные органы Иркутской области, органы местного самоуправления, на предприятия, в организации и общественные объединения запросы об имеющихся у них сведениях о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей, о соблюдении ими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции, а также об иных сведениях в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3) осуществляет в пределах своей компетенции взаимодействие с правоохранительными органами, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти в Иркутской области, государственными органами Иркутской области, а также с организациями, созданными для выполнения задач, поставленных перед администрацией, с гражданами, институтами гражданского общества, средствами массовой информации, научными и другими организациями;

4) проводит с гражданами и должностными лицами с их согласия беседы, получает от них пояснения по представленным в установленном порядке сведениям о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и по иным материалам;

5) получает в пределах своей компетенции информацию от физических и юридических лиц (с их согласия);

6) представляет в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, образованную в администрации, информацию и материалы, необходимые для работы этой комиссии;

7) участвует в пределах своей компетенции в вопросах, мероприятиях по противодействию коррупции в случаях, связанных с лицами, замещающими муниципальные должности, если согласно уставу муниципального образования глава муниципального образования является председателем представительного органа муниципального образования, а представительный орган муниципального образования не имеет собственного аппарата и функции последнего по соглашению осуществляются должностными лицами местной администрации муниципального образования;

8) проводит иные мероприятия, направленные на противодействие коррупции.

**12 сентября 2022 г. № 65**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БОХАНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТИХОНОВКА»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПОДРАЗДЕЛЕНИИ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТИХОНОВКА» ПО ПРОФИЛАКТИКЕ КОРРУПЦИОННЫХ И ИНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ**

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», пунктом 3 Указа Президента Российской Федерации от 15 июля 2015 года № 364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции», руководствуясь Уставом МО «Тихоновка», местная администрация муниципального образования «Тихоновка» Боханского района Иркутской области постановляет:

1. Утвердить Положение о подразделении администрации муниципального образования «Тихоновка» по профилактике коррупционных и иных правонарушений(прилагается).

2. Настоящее постановление опубликовать в муниципальном Вестнике и разместить на официальном сайте администрации МО «Боханский район» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением данного постановления оставляю за собой.

Глава администрации МО «Тихоновка» М.В. Скоробогатова

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального образования «Тихоновка»

Боханского района Иркутской области

от «12» сентября 2022 г. № 65

**Положение**

**о подразделении администрации муниципального образования «Тихоновка» по профилактике коррупционных и иных правонарушений**

**Раздел 1. Общие положения**

1. Настоящим Положением определяются правовое положение, основные задачи и функции подразделения администрации муниципального образования «Тихоновка» (далее – администрация) по профилактике коррупционных и иных правонарушений (далее – подразделение по профилактике коррупционных правонарушений).

2. Подразделение по профилактике коррупционных правонарушений в своей деятельности руководствуется [Конституцией](consultantplus://offline/ref=60A93C2873A543CEAC80F60FD39F53E70F5FC2D85E6998D584E51DD8A60F21A34B12CAE0CA7CAABC5F5D9Bk7O6E) Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными [законами](consultantplus://offline/ref=60A93C2873A543CEAC80F60FD39F53E70956C6D8513BCFD7D5B013DDAE5F7BB35D5BC7E0D47CACA65E56CD25445ED72C369D2FE4CEAEE928k0OFE), указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, решениями Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции и его президиума, принятыми в пределах их компетенции, а также настоящим Положением.

3. Руководитель подразделения по профилактике коррупционных правонарушений находится в непосредственном подчинении главы администрации и несет персональную ответственность за деятельность этого подразделения.

**Раздел 2. Основные задачи подразделения по профилактике коррупционных правонарушений**

4. Основными задачами подразделения по профилактике коррупционных правонарушений являются:

1) формирование у муниципальных служащих нетерпимости к коррупционному поведению;

2) профилактика коррупционных правонарушений в администрации;

3) разработка и принятие мер, направленных на обеспечение соблюдения муниципальными служащими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;

4) осуществление контроля:

за соблюдением муниципальными служащими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;

за соблюдением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед администрацией, а также за реализацией в них мер по профилактике коррупционных правонарушений.

**Раздел 3. Основные функции подразделения по профилактике коррупционных правонарушений**

5. Подразделение по профилактике коррупционных правонарушений осуществляет следующие основные функции:

1) обеспечение соблюдения муниципальными служащими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;

2) принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов на муниципальной службе;

3) обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, образованной в администрации;

4) оказание муниципальным служащим консультативной помощи по вопросам, связанным с применением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, а также с подготовкой сообщений о фактах коррупции;

5) обеспечение соблюдения в администрации законных прав и интересов муниципального служащего, сообщившего о ставшем ему известном факте коррупции;

6) обеспечение реализации муниципальными служащими обязанности уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры Российской Федерации, иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений;

7) осуществление проверки:

достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также иных сведений, представленных гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы;

достоверности и полноты сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных муниципальными служащими в соответствии с законодательством Российской Федерации;

соблюдения муниципальными служащими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;

соблюдения гражданами, замещавшими должности муниципальной службы, ограничений при заключении ими после увольнения с муниципальной службы трудового договора и (или) гражданско-правового договора в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) подготовка в пределах своей компетенции проектов муниципальных нормативных правовых актов по вопросам противодействия коррупции;

9) анализ сведений:

о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы;

о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных муниципальными служащими в соответствии с законодательством Российской Федерации;

о соблюдении муниципальными служащими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции;

о соблюдении гражданами, замещавшими должности муниципальной службы, ограничений при заключении ими после увольнения с муниципальной службы трудового договора и (или) гражданско-правового договора в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10) участие в пределах своей компетенции в обеспечении размещения сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей на официальном сайте администрации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также в обеспечении предоставления этих сведений общероссийским средствам массовой информации для опубликования;

11) организация в пределах своей компетенции антикоррупционного просвещения муниципальных служащих;

12) осуществление иных функций в области противодействия коррупции в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. В целях реализации своих функций подразделение по профилактике коррупционных правонарушений:

1) обеспечивает соответствие проводимых мероприятий целям противодействия коррупции и установленным законодательством Российской Федерации требованиям;

2) подготавливает для направления в установленном порядке в федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление оперативно-розыскной деятельности, в органы прокуратуры Российской Федерации, иные федеральные государственные органы, территориальные органы федеральных государственных органов, государственные органы Иркутской области, органы местного самоуправления, на предприятия, в организации и общественные объединения запросы об имеющихся у них сведениях о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей, о соблюдении ими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции, а также об иных сведениях в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3) осуществляет в пределах своей компетенции взаимодействие с правоохранительными органами, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти в Иркутской области, государственными органами Иркутской области, а также с организациями, созданными для выполнения задач, поставленных перед администрацией, с гражданами, институтами гражданского общества, средствами массовой информации, научными и другими организациями;

4) проводит с гражданами и должностными лицами с их согласия беседы, получает от них пояснения по представленным в установленном порядке сведениям о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и по иным материалам;

5) получает в пределах своей компетенции информацию от физических и юридических лиц (с их согласия);

6) представляет в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, образованную в администрации, информацию и материалы, необходимые для работы этой комиссии;

7) проводит иные мероприятия, направленные на противодействие коррупции.

**12.09.2022 Г. № 66**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БОХАНСКИЙ РАЙОН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ТИХОНОВКА»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОГРАММЫ КОМПЛЕКСНОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТИХОНОВКА» НА 2023- 2027 ГОДЫ**

В соответствии с Федеральным законом от 28.06.2014года № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации, письмом Министерства экономического развития Иркутской области от 23.09.2016 года № 62-35-5370/6 «О стратегическом планировании» в целях повышения качества жизни населения, его занятости и самозанятости, экономических, социальных и культурных возможностей на основе развития промышленного производства, предпринимательства, торговой инфраструктуры и сферы услуг на территории администрации МО «Тихоновка», руководствуясь п.8 ст.6 Устава

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить Программу комплексного социально-экономического развития муниципального образования «Тихоновка» на 2023- 2027 годы

2.Опубликовать данное постановление в Вестнике МО «Тихоновка» и разместить на официальном сайте администрации МО «Боханский район» в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава муниципального образования «Тихоновка» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.В.Скоробогатова

**ПРОГРАММА**

**КОМПЛЕКСНОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТИХОНОВКА»**

**НА 2023- 2027 годы**

**с.Тихоновка**

**ПАСПОРТ**

**комплексной программы социально-экономического развития**

**муниципального образования «Тихоновка»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | ПРОГРАММА  КОМПЛЕКСНОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ  АДМИНИСТРАЦИИ МО «ТИХОНОВКА |
| Основание для разработки программы | - Федеральный закон от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;  -Федеральный закон от 28.06.2014 г. №172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации;  -Письмо Министерства Экономического развития  Иркутской области от 23.09.2016 г. исх.№ 62-35-5370/6 «О стратегическом планировании»  - Устав администрации МО «Тихоновка»; |
| Заказчики программы | Глава администрации МО «Тихоновка», Дума администрации МО «Тихоновка» |
| Основные разработчики программы | Администрация  администрации МО «Тихоновка» |
| Основная цель программы | Создание условий для устойчивого повышения жизненного уровня населения администрации МО «Тихоновка» на основе активного использования экономического потенциала в условиях долгосрочной стабильности и предсказуемости условий экономического развития всех хозяйствующих субъектов |
| Основные задачи программы | * Создание условий для работы предприятий агропромышленного комплекса; * создание условий, способствующих привлечению в сельское поселение инвестиционных потоков; * устранение препятствий, сдерживающих предпринимательскую активность, и создание новых секторов экономики в сфере малого бизнеса; * создание экономических стимулов для развития всех секторов экономики, поддержка конкурентоспособных, сохранение и создание социально-значимых предприятий и учреждений; * эффективное вложение средств в систему предоставления социальных услуг населению муниципального образования, повышение качества и доступности услуг, а также сохранение имеющейся сети бюджетных учреждений; * совершенствование условий для снижения уровня безработицы, принятие эффективных решений по проблемам занятости населения**;** * реализация жилищно-коммунальной реформы, направленной, в первую очередь, на повышение качества и надежности предоставляемых жилищно-коммунальных услуг, обеспечение доступности этих услуг для всех категорий населения, а также – на снижение издержек в этой сфере; * осуществление основных мероприятий реформирования системы местного самоуправления; * сокращение бюджетного дефицита |
| Сроки и этапы реализации программы | 2023-2027 годы |
| Объёмы и источники финансирования | Всего по программе -47,31млн.руб., в том числе:  областной бюджет – 33,76 млн.руб., местный – 13,55 млн.руб. |
| Перечень основных мероприятий | Техническое перевооружение и модернизация на сельскохозяйственных предприятиях поселения;  реконструкция, капитальный ремонт объектов социально – культурного и коммунального назначения;  укрепление материально-технической базы учреждений социальной сферы;  внедрение технологий, обеспечивающих рациональное использование энергетических ресурсов;  совершенствование эстетического облика сельского поселения;  охрана окружающей среды;  создание условий для развития малого бизнеса и потребительского рынка. |
| Исполнители основных мероприятий | Администрация сельского поселения;  предприятия и учреждения, расположенные на территории сельского поселения, независимо от форм собственности;  предприятия малого бизнеса и индивидуальные предприниматели. |
| Ожидаемые конечные результаты реализации программы | - Расширение ассортимента выпускаемой сельскохозяйственной продукции;  - увеличение размера среднемесячной начисленной заработной платы до 12550 руб.;  - рост численности занятых на крупных и средних предприятиях на 2,4 %;  - увеличение средней продолжительности жизни населения;  - снижение смертности населения трудоспособного возраста;  - снижение общей заболеваемости населения;  - снижение заболеваемости учащихся;  - повышение качества образования;  -снижение негативного воздействия на окружающую среду путем уменьшения объема вредных выбросов в атмосферу, снижения сброса загрязняющих веществ в водный бассейн, увеличения площади рекультивируемых земель;  - снижение уровня потерь в электрических, тепловых сетях и сетях водоснабжения до нормативных показателей;  - увеличение количества предприятий малого бизнеса на 15 %; |
| Система организации контроля за исполнением программы | Контроль за ходом реализации Программы осуществляется администрацией муниципального образования «Тихоновка» |

#### Введение

Комплексная программа социально – экономического развития администрации МО «Тихоновка» на 2023 – 2027 годы (далее – Программа) является официальным документом, который определяет основные направления совместной деятельности на данный период администрации сельского поселения и хозяйствующих субъектов, осуществляющих свою деятельность на территории муниципального образования.

Правомерность деятельности администрации муниципального образования по разработке и исполнению Программы определяется Уставом муниципального образования и действующим законодательством о местном самоуправлении.

Программа разработана, исходя из наличия первоочередных задач социально-экономической политики администрации, проводимой в интересах жителей сельского поселения, и направлена на дальнейшее достижение темпов экономического роста, достаточных для обеспечения устойчивого повышения жизненного уровня населения.

Программа отражает целенаправленность практической деятельности всех участников ее реализации по дальнейшему развитию администрации муниципального образования «Тихоновка».

Программа является базовой основой для составления ежегодного годового прогнозирования социально-экономического развития муниципального образования и принятия параметров бюджета муниципального образования в 2023-2027 годах. В течение всего периода действия Программы в нее могут быть внесены изменения и дополнения.

Администрацией муниципального образования «Тихоновка» будет осуществляться постоянный контроль за ходом исполнения Программы и даваться ежегодная оценка социально-экономической эффективности проведенных мероприятий во всех сферах деятельности. Фактическое исполнение Программы будет ежегодно рассматриваться на заседаниях административного Совета муниципального образования «Тихоновка».

**1.Общая информация администрации МО «Тихоновка»**

Муниципальное образование **«**Тихоновка» - сельское поселение Боханского района Иркутской области, в настоящее время, объединяет 3 населенных пункта: село Тихоновка (административный центр), деревня Парамоновка, деревня Чилим.

Расстояние до областного центра г. Иркутска – 110 км, до районного центра п.Бохана – 35 км. Администрация МО «Тихоновка» расположено на востоке Боханского района Иркутской области. На севере муниципальное образование граничит с Осинским районами, на востоке с муниципальным образованием «Шаралдай», на юге с муниципальными образованиями Иркутского, на западе с муниципальным образованием «Укыр».

Территория в границах сельского поселения – **17,4 тыс. га**, что составляет **5,9 %** территории Боханского района.

**Сеть автомобильных дорог** администрации МО «Тихоновка» муниципального образования Боханского района характеризуется не однородной плотностью автодорог, что обусловлено уровнем освоения территории.

**Список автодорог на территории администрации муниципального образования «Тихоновка»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | | | | | |
|  |  | | | | | |
| № п/п | Наименование автомобильных дорог общего пользования местного значения | Адрес объекта (местоположение) | Протяженность автомобильных дорог, всего,  км | в том числе | | |
| автомобильных дорог с твердым покрытием (асфальтобетон, гравий, щебень), км | автомобильных дорог с грунтовым покрытием, км | автозимников, ледовых переправ,  км |
| 1 | мкр.Тальяны | с.Тихоновка мкр.Тальяны | 4,158 |  | 4,158 |  |
| 2 | ул.Кирова | с.Тихоновка ул.Кирова | 1,26 |  | 1,26 |  |
| 3 | ул.Лазо | с.Тихоновка ул.Лазо | 0,83 |  | 0,83 |  |
| 4 | ул.Школьная | с.Тихоновка ул.Школьная | 0,3 |  | 0,3 |  |
| 5 | ул.Чапаева | с.Тихоновка ул.Чапаева | 0,722 |  | 0,722 |  |
| 6 | ул.Чкалова | с.Тихоновка ул.Чкалова | 0,63 |  | 0,63 |  |
| 7 | ул.Набережная | с.Тихоновка ул.Набережная | 0,65 |  | 0,65 |  |
| 8 | ул.Ленина | с.Тихоновка ул.Ленина | 1,410 |  | 1,410 |  |
| 9 | ул.Подгорная | с.Тихоновка ул.Подгорная | 2,045 |  | 2,045 |  |
| 10 | ул.Дзержинского | с.Тихоновка ул.Дзержинского | 0,34 |  | 0,34 |  |
| 11 | ул.Молодежная | с.Тихоновка ул.Молодежная | 0,24 |  | 0,24 |  |
| 12 | ул.Назаренко | с.Тихоновка ул.Назаренко | 0,38 |  | 0,38 |  |
| 13 | ул.Свердлова | с.Тихоновка ул.Свердлова | 1,9 |  | 1,9 |  |
| 14 | ул.Водопьянова | с.Тихоновка ул.Водопьянова | 0,4 |  | 0,4 |  |
| 15 | ул.Колхозная | с.Тихоновка ул.Колхозная | 0,8 |  | 0,8 |  |
| 16 | ул.Чехова | с.Тихоновка ул.Чехова | 0,71 |  | 0,71 |  |
| 17 | ул.Подстанция | с.Тихоновка ул.Подстанция | 0,235 |  | 0,235 |  |
| 18 | пер.Речной | с.Тихоновка пер.Речной | 0,425 |  | 0,425 |  |
| 19 | ул.Калинина | с.Тихоновка ул.Калинина | 0,718 |  | 0,718 |  |
| 20 | ул.Гагарина | с.Тихоновка ул.Гагарина | 0,598 |  | 0,598 |  |
| 21 | ул.Больничная | с.Тихоновка ул.Больничная | 0,33 |  | 0,33 |  |
| 22 | ул.Советская | с.Тихоновка ул.Советская | 0,78 |  | 0,78 |  |
| 23 | ул.Савицкой | с.Тихоновка ул.Савицкой | 0,16 |  | 0,16 |  |
| 24 | ул.Терешковой | с.Тихоновка ул.Терешковой | 0,245 |  | 0,245 |  |
| 25 | ул.Космическая | с.Тихоновка ул.Космическая | 0,558 |  | 0,558 |  |
| 26 | ул.Трактовая | д.Парамоновка ул.Трактовая | 0,3 |  | 0,3 |  |
| 27 | ул.Лесная | д.Чилим ул.Лесная | 0,596 |  | 0,596 |  |
| 28 | ул.Центральная | д.Чилим ул.Терешковой | 1,187 |  | 1,187 |  |
| 29 | Ул. Солнечная | с.Тихоновка  ул. Солнечная | 0,6 |  | 0,6 |  |
|  | **ИТОГО:** |  | 24,62 | 0 | 24,62 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

**Областные автомобильные дороги общего пользования местного значения**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование** | **Техническая категория** | **Протяженность в пределах поселения** | **Тип дорожного покрытия, км** |
| 1 | «Усть –Орда-Оса» | IV | 5,0 | Усовершенствованный |
| 2 | «Тихоновка-Бохан» | IV | 8,18 | Переходный(гравийно-галечный) |

Между районным центром и с. Тихоновка ходит автобус коммерческое маршрутное такси два раза в день, этого вполне достаточно для перевозки пассажиров села, но недостаточно пассажирского сообщения между отдаленной деревней Чилим

На территории поселения работает филиал «Почта России» Боханский почтамп, штат работающих 5 человек. Имеется телефонная связь, имеется сотовая связь «БВК» и «МТС», «Билайн»

**Климат** Администрации муниципального образования «Тихоновка» резко континентальный с холодной продолжительной зимой и жарким летом. Средняя температура в январе от -25,3 градусов Цельсия, в июле от +15,1 до 17,3 градусов. Максимальная температура воздуха в июле +37 градуса, в январе -55. Столь низкие температуры воздуха обусловлены сильным выхолаживанием приземного слоя воздуха в условиях преобладания в зимний период антициклонической погоды.

В любой сезон года возможны резкие изменения погоды, переход от тепла к холоду, резкие колебания температуры воздуха от месяца к месяцу, от суток к суткам и в течение суток. Температурный режим района обусловлен характером атмосферной циркуляции. Существенное влияние на температурный режим оказывает континентальность климата. Это проявляется в резко выраженном различии зимних и летних значений температур воздуха, а также контрастных суточных температурах воздуха.

Природно-климатические условия проявляющиеся в виде переувлажнения почвы осенью, поздней весной, обильными осадками в летний период. Недостатком положительных температур во время роста и развития растений, влияют на сроки посева и уборки урожая.

**Численность населения** – важнейший базисный социально-экономический показатель, являющийся основой для социально-экономической политики, планирования экономического роста, в значительной мере влияющий на устойчивость развития территории. Демографические процессы определяют характер воспроизводства населения, изменение его численности, состояние рынка труда.

Численность населения муниципального образования «Тихоновка» – сельского поселения на 01.01.2022 г. составила 1547 человек.

**Основные характеристики расселения**

**муниципального образования Тихоновка**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Муниципальные образования** | **Численность постоянного населения, чел.** | **Площадь муниципального образования, В. км** | **Плотность населения чел./В. км** | **Количество населенных пунктов** |
|  | Муниципальное  образование Тихоновка | 1547 | 17,4тыс. | 0,09 | 3 |

**2.Социально- экономическое развитие администрации МО «Тихоновка».**

**2.1. Демографическая ситуация**

**Численность населения муниципального образования «Тихоновка»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **с. Тихоновка** | **д. Чилим** | **д. Парамоновка** | **Итого** |
| Численность населения, чел | 1480 | 63 | 4 | 1547 |

За последние несколько лет на территории наблюдалась естественная убыль населения. Снижение численности вызвано было продолжающимся миграционным оттоком. С конца 2014 годаотток населения прекратился и остается на уровне. Многочисленное население муниципального образования «Тихоновка»составляют русские, белорусы, украинцы,буряты и другие народы и народности.

Из-за нехватки рабочих мест часть трудоспособного населения в поселении, или, являясь временно безработными ведут личное подсобное хозяйство. Но, учитывая, что за последние два года поголовье скота уменьшилось, развитие подсобных хозяйств незначительное. Сейчас наблюдается тенденция к снижению поголовья скота в личных подсобных хозяйствах.

**Характеристика демографического потенциала**

**муниципального образования «Тихоновка»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **2020** | **2021** | **2022** |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Численность постоянного населения, чел. | 1596 | 1593 | 1547 |
| 2 | Рождаемость | 18 | 20 | 15 |
| 4 | Смертность | 15 | 28 | 12 |

На перспективу уровень естественного прироста во многом будет зависеть от реализации целевых программ: федеральных, областных и районных, а также мероприятий, которые должны быть осуществлены администрацией района и сельского поселения для решения демографических проблем в развитии федеральных программ.

**2.2. Развитие образования**

На территории муниципального образования «Тихоновка» действует средняя школа– МБОУ «Верхне-Идинская СОШ» в с. Тихоновка общей площадью 1754,2 кв. м, мощностью 300 человек, количество учащихся - 242 человека. Количество работающих в школе – 60 человек. Школа работает в две смены, т.к. один корпус (главный) признан аварийным. С 2022 года начато строительство нового здания Верхне –Идинской школы в рамках Федеральной программы «Комплексное развитие сельских территрий». Плановое окончание строительства -2025 год.

**Дошкольное образование**

На территории муниципального образования «Тихоновка» находится детский сад: где работает 25 человек, где воспитывается 70 детей.

В связи с увеличением рождаемости детей увеличится и количество учащихся в школах и детских садах, а соответственно и количество работающих в этих учреждениях.

**2.3.Развитие здравоохранения**

На территории сельского поселения «Тихоновка» находится Тихоновская участковая амбулатория в с. Тихоновка на 5 коек дневного стационара, где работают 22 человека. Имеется аптека на территории больницы.

На 2023 год планируется строительство нового здания амбулатории.

**2.4.Развитие культуры**

На территории муниципального образования «Тихоновка» находятся МБУК « СКЦ МО «Тихоновка»», библиотека , хоккейный корт, уличная волейбольная площадка, летняя сцена для выступлений, детская игровая площадка.

Социально-культурный центр регулярно проводит различные мероприятия: «Голубой огонек», «Проводы Русской зимы», «День пожилого человека», «День памяти», «День троицы» и другие. Проводятся различные конкурсы.

Работают кружки:

Вокальные разновозрастные: возраст участников от 5 лет до 80 лет;

Хореографические разновозрастные: возраст участников от 5 лет до 70 лет;

Театральный кружок «Сфера».

Библиотека большую работу ведет с детьми, проводятся различные игры, конкурсы, отмечаются памятные даты.

При библиотеке имеется краеведческий музей.

**2.5. Развитие молодежной политики, физкультуры и спорта**

Основная работа в данной области заключается в организации различных спортивных секций и проведении спортивно-массовых мероприятий. Руководствуясь распоряжениями вышестоящих организаций и проявляя собственную инициативу, ежегодно проводится День села, оборонно-спортивные праздники, посвященные Дню Победы, турнир по волейболу, турнир по хоккею с мячом. Спортсмены села активно участвуют в районных и областных соревнованиях, занимая призовые места, принимают участие в районной спартакиаде.

Заливается ежегодно каток, где дети и взрослые играют в хоккей.

Организована работа спортивных секций в школе и Доме культуры: пионербол, футбол, волейбол, баскетбол, организована работа лыжной секции, шахматного клуба, теннисного клуба.

**2.6. Трудовые ресурсы, занятость населения**

Численность населения по состоянию на 01.01.2022 года составляет: с. Тихоновка – 1480 чел. В д.Чилим – 63 чел. И в д. Парамоновка -4 чел. Население на территории сельского поселения снизилось по сравнению с 2020 годом на 27 человек.

В последние годы на территории муниципального образования «Тихоновка» наблюдается сложная обстановка на рынке труда. Количество работающих по поселению составляет 370 человек, что составляет 44 % трудоспособного населения поселения.

Трудоспособное население поселения занято, в основном, в бюджетных организациях и в СХК.

Очень большая пенсионная нагрузка на одного работающего. Уменьшение численности работающих и увеличение количества безработных происходит за счет сокращения бюджетных мест.

**2.7.Уровень и качество жизни населения**

Уровень жизни населения муниципального образования «Тихоновка» остается очень низким. Большая часть населения имеет доход ниже прожиточного минимума.

Поселение имеет большую удаленность от районного и от областного центров, не имеет достаточной инфраструктуры для создания промышленных предприятий, поэтому программой социально- экономического развития сельского поселения на перспективу предусматривается развитие крестьянско-фермерских хозяйств, производственных с\х кооперативов и малых цехов по переработке с\х продукции.

Для организации малых предприятий по переработке продукции сельского хозяйства и торгово-закупочных кооперативов трудовых ресурсов достаточно.

Основная причина безработицы – нет промышленного производства.

Пути решения – организовывать открытие новых предприятий различных форм собственности.

**2.8.Оценка финансового состояния**

**Доходная часть бюджета**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | ед.  изм. | Факт 2020 г. | Факт 2021 г | Факт 2022 г. | Прогноз на: | | | | | |
| 2023 г. | 2024 г. | 2025 г. | 2026 г. | 2027 г. | 2028 г. |
| План по источникам собственных доходов | тыс. руб. | 2165,0 | 1390,0 | 3571,0 | 3788,0 | 3492,0 | 3753,0 | 3753,0 | 3753,0 | 3753,0 |
| Исполнено по источникам собственных доходов | тыс. руб. | 2165,0 | 1390,0 | 3571,0 | 3788,0 | 3492,0 | 3753,0 | 3753,0 | 3753,0 | 3753,0 |
| Обеспеченность собственными доходами консолидированного местного бюджета на душу населения | тыс. руб. | 0,671 | 1,046 | 0,447 | 0,419 | 0,455 | 0,423 | 0,423 | 0,423 | 0,423 |

Из таблицы видно, что доходная часть по источникам собственных доходов бюджета администрации МО «Тихоновка» увеличивается из года в год.

Бюджет администрации МО «Тихоновка» по доходам за 2022 год исполнен в сумме **8702,8** тыс. руб. План доходов на 2022 год, утверждённый в сумме **8800,0** тыс. руб., выполнен на **97,2%**.

Бюджет администрации МО «Тихоновка» по собственным доходным источникам за 2021 год исполнен в сумме **3571,6**тыс. руб. План собственных доходов на 2021 год, утверждённый в сумме **3668,5**тыс. руб., выполнен на **97,0%.**

На 2022 год в бюджете муниципального образования запланированы следующие источники собственных доходов:

тыс. руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид дохода | План 2022 г | Исполнено | % выполнения | Отклонение |
| НДФЛ | 511,0 | 500,6 | 97,9 | -11,0 |
| Доходы от уплаты акцизов | 404,9 | 532,4 | 131,4 | +127,5 |
| Налог на имущество физических лиц | 5,0 | 19,1 | 382,0 | +14,1 |
| Земельный налог | 1538,4 | 1318,1 | 85,7 | -220,3 |
| Госпошлина | 34,0 | 33,3 | 97,0 | -0,7 |
| Прочие доходы от оказания платных услуг (работ) | 64,5 | 64,5 | 100,0 | 0 |
| Доходы от продажи материальных и нематериальных активов | 945,0 | 938,7 | 99,3 | -6,3 |
| Доходы от использования имущества | 164,0 | 163,1 | 99,4 | -0,9 |
| итого | 3666,8 | 3569,8 | 101,0 | 97,6 |

Основными доходными источниками бюджета муниципального образования «Тихоновка» за 2022 год являются доходы от уплаты земельного налога.

Удельный вес поступления доходов от уплаты земельного налога в общем поступлении собственных доходов составляет 41,95 %.

Безвозмездные поступления от других бюджетов бюджетной системы РФ при плане 2021 года **5131,0** тыс. руб., составили **5131,0** тыс. руб. или 100,0 %.

Доля безвозмездных поступлений в общей сумме доходов составила 58,9 %.

Доля собственных доходов в общей сумме доходов составила 42,1 %.

**К 2027 году** планируется получить источников собственного дохода в размере **5000000,0 тыс.**руб. На душу населения это составит **0,423** тыс. рублей.

**Расходы бюджета в разрезе разделов функциональной классификации расходов бюджетов Российской Федерации определены следующим образом:**

тыс. руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателя** | **План 2021г.** | **Исполнение 2021 г.** | **Отклонение** | |
| **сумма** | **сумма** | **сумма** | **% исполнения** |
| 1. Общегосударственные вопросы | 5980,1 | 5887,7 | 92,4 | 98,4 |
| 2. Национальная оборона | 94,6 | 94,6 | 0,0 | 100,0 |
| 3. Национальная экономика | 437,2 | 211,9 | 225,3 | 48,4 |
| 4. Культура, кинематография | 2387,5 | 2387,3 | 0,2 | 99,9 |
| 5. Социальная политика | 81,9 | 81,9 | 0,0 | 100,0 |
| 6. Межбюджетные трансферты общего характера бюджетам субъектов Российской Федерации и муниципальных образований | 2,0 | 2,0 | 0,0 | 100,0 |
| **Итого расходов** | **8983,3** | **8665,4** | **132,2** | **91,1** |

Определение объёма расходов на муниципальное управление осуществлялось в соответствии с действующей структурой исполнительных органов муниципальной власти.

Объём расходов в данном направлении за 2021 год составил **5980,1** тыс. руб. или 98,4% при плане **5887,7**тыс. руб. Не использованы средства резервного фонда в сумме **65,0** тыс. руб. в связи с отсутствием на территории сельского поселения «Тихоновка»в 2021 году чрезвычайных ситуаций.

По данному разделу отражены расходы за счет средств субвенции на осуществление областного государственного полномочия по определению перечня должностных лиц органов местного самоуправления, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных отдельными законами Иркутской области об административной ответственности в сумме 0,7 тыс. руб.

В разрезе КОСГУ расходы по разделу 01 распределились следующим образом:

* на оплату труда с начислениями на нее направлено **3166,7**тыс. руб. или 80,2 % от суммы расходов по разделу 01;
* на увеличение стоимости материальных запасов в сумме **102,5** тыс. руб. или 9,8 % от суммы расходов по разделу 01, в том числе:
  + на приобретение ГСМ 340,3 тыс. руб.;
  + на приобретение запчастей для автомобилей 45,0 тыс. руб.;
* на оплату коммунальных услуг, а именно электроэнергии затратили **633,5** тыс. руб. или 5,8% от суммы расходов по разделу 01;
* на работы и услуги по содержанию имущества – **374,7** тыс. руб. или 2,5 % от суммы расходов по разделу 01, в том числе на противопожарные мероприятия 11,9 тыс. руб.;
* на прочие работы, услуги **118,9** тыс. руб. или 1,1 % от суммы расходов по разделу 01, в том числе:
  + на услуги по страхованию – 5,1 тыс. руб.;
  + на услуги в области информационных технологий – 7,2 тыс. руб.;
* на услуги связи – **11,8** тыс. руб. или 0,5 % от суммы расходов по разделу 01;
* на прочие расходы – **2,4** тыс. руб. или 0,1 % от суммы расходов по разделу 01;

Межбюджетные трансферт или **2,0** тыс.руб.

В настоящее время имущество, находящееся в собственности муниципального образования «Тихоновка» закреплено за муниципальными учреждениями на праве оперативного управления, передано в безвозмездное пользование муниципальным предприятиям и учреждениям, а так же передано в аренду юридическим и физическим лицам.

**2.9. Анализ структуры экономики**

**2.9.1.Уровень развития промышленного производства**

Администрация МО «Тихоновка» имеет большую удаленность от районного и от областного центров, не имеет достаточной инфраструктуры для создания промышленных предприятий.

**2.9.2.Уровень развития транспорта и связи**

На территории Администрации МО «Тихоновка» железная дорога не проходит.

Между районным центром и с. Тихоновка ходит коммерческое маршрутное такси два раза в день, этого вполне достаточно для перевозки пассажиров села, но недостаточно пассажирского сообщения между отдаленной деревней Чилим.

Перечень автомобильных дорог общего пользования местного значения

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование автомобильных дорог общего пользования местного значения | Адрес объекта (местоположение) | Протяженность автомобильных дорог, всего,  км | в том числе | | |
| автомобильных дорог с твердым покрытием (асфальтобетон, гравий, щебень), км | автомобильных дорог с грунтовым покрытием, км | автозимников, ледовых переправ,  км |
| 1 | мкр.Тальяны | с.Тихоновка мкр.Тальяны | 4,158 |  | 4,158 |  |
| 2 | ул.Кирова | с.Тихоновка ул.Кирова | 1,26 |  | 1,26 |  |
| 3 | ул.Лазо | с.Тихоновка ул.Лазо | 0,83 |  | 0,83 |  |
| 4 | ул.Школьная | с.Тихоновка ул.Школьная | 0,3 |  | 0,3 |  |
| 5 | ул.Чапаева | с.Тихоновка ул.Чапаева | 0,722 |  | 0,722 |  |
| 6 | ул.Чкалова | с.Тихоновка ул.Чкалова | 0,63 |  | 0,63 |  |
| 7 | ул.Набережная | с.Тихоновка ул.Набережная | 0,65 |  | 0,65 |  |
| 8 | ул.Ленина | с.Тихоновка ул.Ленина | 1,410 |  | 1,410 |  |
| 9 | ул.Подгорная | с.Тихоновка ул.Подгорная | 2,045 |  | 2,045 |  |
| 10 | ул.Дзержинского | с.Тихоновка ул.Дзержинского | 0,34 |  | 0,34 |  |
| 11 | ул.Молодежная | с.Тихоновка ул.Молодежная | 0,24 |  | 0,24 |  |
| 12 | ул.Назаренко | с.Тихоновка ул.Назаренко | 0,38 |  | 0,38 |  |
| 13 | ул.Свердлова | с.Тихоновка ул.Свердлова | 1,9 |  | 1,9 |  |
| 14 | ул.Водопьянова | с.Тихоновка ул.Водопьянова | 0,4 |  | 0,4 |  |
| 15 | ул.Колхозная | с.Тихоновка ул.Колхозная | 0,8 |  | 0,8 |  |
| 16 | ул.Чехова | с.Тихоновка ул.Чехова | 0,71 |  | 0,71 |  |
| 17 | ул.Подстанция | с.Тихоновка ул.Подстанция | 0,235 |  | 0,235 |  |
| 18 | пер.Речной | с.Тихоновка пер.Речной | 0,425 |  | 0,425 |  |
| 19 | ул.Калинина | с.Тихоновка ул.Калинина | 0,718 |  | 0,718 |  |
| 20 | ул.Гагарина | с.Тихоновка ул.Гагарина | 0,598 |  | 0,598 |  |
| 21 | ул.Больничная | с.Тихоновка ул.Больничная | 0,33 |  | 0,33 |  |
| 22 | ул.Советская | с.Тихоновка ул.Советская | 0,78 |  | 0,78 |  |
| 23 | ул.Савицкой | с.Тихоновка ул.Савицкой | 0,16 |  | 0,16 |  |
| 24 | ул.Терешковой | с.Тихоновка ул.Терешковой | 0,245 |  | 0,245 |  |
| 25 | ул.Космическая | с.Тихоновка ул.Космическая | 0,558 |  | 0,558 |  |
| 26 | ул.Трактовая | д.Парамоновка ул.Трактовая | 0,3 |  | 0,3 |  |
| 27 | ул.Лесная | д.Чилим ул.Лесная | 0,596 |  | 0,596 |  |
| 28 | ул.Центральная | д.Чилим ул.Терешковой | 1,187 |  | 1,187 |  |
| 29 | Ул. Солнечная | с.Тихоновка  ул. Солнечная | 0,6 |  | 0,6 |  |
|  | **ИТОГО:** |  | 24,62 | 0 | 24,62 |  |

Общая протяженность дорог местного значения 24,7 км.

На территории поселения работает филиал «Почта России» Боханский почтамп, штат работающих 5 человек. Имеется телефонная связь, имеется сотовая связь «ТЕЛЕ 2», «МТС», «Билайн».

В с.Тихоновка установлены 2 вышки сотовой связи «ТЕЛЕ 2» и «МТС».

**2.9.3. Уровень строительного комплекса**

На развитие экономики и социальной сферы для сельского поселения выделялись необходимые средства за счет бюджетов всех уровней это и средства бюджета сельского поселения, и дотации районного бюджета, и средства по проекту Народные инициативы, гранты.

Средства были направлены на ремонт клубов, замену глубинных насосов, ремонт дорог, ремонт водонапорных башен, приобретение оборудования для учреждений культуры, для освещения улиц в селах поселения.

**2.9.4. Уровень развития туристско-рекреационного комплекса**

В настоящее время на территории администрации МО «Тихоновка» туризма нет.

**2.9.5. Уровень развития малого и среднего предпринимательства**

Развитие малого и среднего бизнеса – одно из перспективных направлений устойчивого социально – экономического развития муниципальных образований. Успешное и эффективное функционирование малых и средних предприятий позволяет в значительной степени обеспечить удовлетворение основных жизненных потребностей населения в работах, услугах и товарах, создавать новые рабочие места, привлекать инвестиции в экономику.

По состоянию на 01 января 2022 года в сельском поселении зарегистрировано 5 индивидуальных предпринимателей.

Важную роль малые формы хозяйствования играют в решении социальных проблем села, обеспечении устойчивого развития сельских территорий, занятости и поддержании доходов сельского населения.

В рамках реализации Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда были организованы общественные работы для безработных граждан.

**2.9.6. Уровень развития агропромышленного комплекса**

Экономику сельского поселения составляет в основном сельское хозяйство. Количество хозяйствующих субъектов на территории муниципального образования в течение ряда лет остается стабильным.

Сельское хозяйство поселения состоит из: СХК «Нива» - 1500 га посевы зерновых и рапса, 200 га пары.

Выручка от реализации сельскохозяйственной продукции СХК составила -3707 тыс.руб., это в 3,7 раза выше уровня 2019 года.

В 2022 году планируемая выручка от зерна составит более 1000 тыс.руб.

**2.9.7.Уровень развития лесного хозяйства**

На территории администрации МО «Тихоновка» работают индивидуальные предприниматели, занимающиеся заготовкой леса и лесопереработкой.

**2.9.8.Уровень потребительского рынка**

На территории поселения имеется достаточное количество торговых точек, основной торговой организацией являеются ИП Вегера Л.П. «Феникс», ИП Потемкин А.В., ИП Селецкий М.А., ИП Сохнова О.В. также торговлю осуществляет отделение «Почта России», и другие ИП, эта сеть магазинов в полной мере обеспечивают население продуктами питания и товарами первой необходимости. На территории с. Тихоновка имеется 2 кафе, автозаправочная станция ИП Селецкий М.А. В структуре розничного товарооборота доля продовольственных товаров составила 69%, непродовольственных- 31%.

Продажа товаров на душу населения в 2021 году достигла 22,8 тыс. рублей.

В 2021 году выручка от реализации товаров торговых точек на территории

администрации составила 36,270 тыс.руб., в 2022 году выручка по всем магазинам должна составить 40,00 тыс.руб.

**2.10.Уровень жилищно-коммунального хозяйства**

Жилищный фонд в администрации МО «Тихоновка» отсутствует.

Жилищный фонд в основном имеет плохое состояние. Увеличение строительства нового жилья предполагает получение доходов на долгосрочной основе. Необходимые затраты на строительство инженерных коммуникаций представляют собой сложную задачу.

Остро встает проблема ветхого жилья и нового строительства. Коллективному индивидуальному жилищному строительству мешает отсутствие или нехватка инженерной инфраструктуры (электроснабжения, водоснабжения, газификации).

Обеспечение населения качественным жильем является одной из важнейших социальных задач, стоящих перед муниципалитетом. Капитальное исполнение, полное инженерное обеспечение, создание предпосылок для эффективного развития жилищного строительства с использованием собственных ресурсов – это приоритетные цели в жилищной сфере. Муниципальная жилищная политика – совокупность систематических решений и мероприятий, направленных на удовлетворение потребностей населения в жилье.

За последние годы развивается строительство нового жилья для молодых семей и специалистов по участие в различных областных программах.

**2.11.Оценка окружающей среды**

Администрация МО «Тихоновка» относится к территориям с удовлетворительной экологической обстановкой.

Санитарное состояние атмосферного воздуха.

По климатическим условиям сельское поселение относится к зоне II В, где метеорологические условия благоприятны для проживания населения и ведения хозяйственной деятельности, так как условия благоприятны для рассеивания вредных примесей. Источниками загрязнения атмосферного воздуха являются преимущественно котельная и печное отопление частных домов. Другим источником загрязнения является автомобильный транспорт. От автотранспорта в воздух поступают такие вещества как сажа, оксид углерода, углеводороды, сернистый газ, свинец.

Санитарное состояние водных объектов

Водные ресурсы муниципального образования «Тихоновка» складываются из поверхностных и подземных вод. Основным источником водоснабжения сельского поселения являются подземные воды.

Река на территории сельского поселения находятся в чистом состоянии и не используются как приемники сточных вод от предприятий и хозяйственно-бытовых объектов.

Санитарное состояние почвенного покрова

В муниципальном образовании «Тихоновка» наиболее подвержены антропогенному воздействию земли сельскохозяйственного назначения. Распаханность территории составляет 55 %. Территория подвержена как плоскостной эрозии (смыв плодородного слоя), так и линейной эрозии.

Основным фактором загрязнения почвенного покрова является неэффективность системы санитарной очистки территории. На территории муниципального образования «Тихоновка» отсутствует полигон для размещения ТБО.

Полигоны БО оказывают влияние на все компоненты окружающей среды: воздух, поверхностные и подземные воды, почвенный покров. В атмосферный воздух от полигонов БО поступают такие вещества как оксид углерода, оксид азота, метан, оксид серы. Основным источником неблагоприятного воздействия на поверхностные и подземные воды является фильтрат, образующийся из складируемых отходов и поверхностный сток с участка складирования.

На территории села Тихоновка

**2.12.Оценка текущих инвестиций в развитие экономики и социальной сферы**

На территории муниципального образования «Тихоновка» нет промышленных предприятий и крупных фермерских хозяйств, поэтому поступления инвестиций в экономику и социальную сферу нет.

**Основные проблемы социально-экономического развития поселения**

Анализ ситуации в поселении сведен в таблицу и выполнен в виде SWOT-анализа проанализированы сильные и слабые стороны, возможности и угрозы.

**Сильные и слабые стороны**

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| 1.Экономически выгодное  расположение – южный район с высоким бонитетом почв, пригодных для сельскохозяйственного производства  2.Наличие дорог с твердым  покрытием.  3.Сохранена социальная сфера – образовательные, медицинские учреждения, дом культуры.  4.Наличие земельных ресурсов для ведения сельскохозяйственного производства, личного подсобного хозяйства.  5.Наличие сельскохозяйственных  предприятий (СХК)  6.Благоприятная экологическая ситуация.  7.Высокий уровень развития средств информационных технологий в сфере управления (наличие сотовой связи, Интернет и т.п.).  8.Благоприятная экологическая ситуация; низкий уровень антропогенного воздействия на территорию поселения, комфортная экологическая среда проживания населения. | 1.Слабая  транспортная доступность до населенных пунктов с.Тихоновка, перебои с движением рейсовых и маршрутных автобусов.  2. Недостаточная обеспеченность в населенных пунктах  внутри-поселковых дорог с твердым покрытием.  3.Неблагоприятная демографическая ситуация: старение населения, отток молодёжи из села.  4. Недостаточно развитая рыночная инфраструктура.  5. Недостаточно рабочих мест, высокая безработица.  6. Недостаточная доходная база бюджета поселения (недостаточный % населения, имеющие оформленные свидетельства на жилье и земельные участки ).  7. Низкий уровень заработной платы (ниже прожиточного минимума) нерегулярная её выплата, у всех категорий работодателей.  8. У предпринимателей и фермеров зачастую отсутствие трудовых договоров с работниками.  9. Недостаточно детских образовательно-развлекательных мероприятий.  10. Недостаток книг в школьных и сельских  библиотеках.  11. Недостаток педагогических кадров и их старение в школе поселения.  12. Недостаточный уровень предоставления образовательных услуг.  13. Недостаточный уровень компьютеризации сельской школы.  14. Отсутствие системы бытового обслуживания на территории поселения.  15. Недостаточно развитая  материальная база  для развития физкультуры и спорта, слабое финансирование этой сферы.  16. Не использование имеющегося потенциала средств коммуникаций и информационных технологий в образовании.  17. Отсутствие альтернативных эффективных источников теплоснабжения.  18. Недостаток доступного жилья. |

**Возможности и угрозы**

|  |  |
| --- | --- |
| **ВОЗМОЖНОСТИ** | **УГРОЗЫ** |
| 1. Прогрессивное развитие крупного сельскохозяйственного бизнеса на территории поселения,                   -внедрение на предприятиях прогрессивных технологий в зерновом,   производствах,  тиражирование передового опыта на хозяйства района, и области;              - развитие более тесных партнерских отношений с другими муниципальными образованиями, предприятиями переработки;  2.  Развитие социальной инфраструктуры.  3.   Развитие личного подворья граждан, как источника доходов населения. | 1. 1. Диспаритет цен на сельскохозяйственную продукцию. (Непомерный рост стоимости энергоносителей, запасных частей, удобрений, и новой сельскохозяйственной техники).   2.  Отсутствие мотивации к труду, рост безработицы, низкий уровень доходов населения, деградация,  алкоголизм, воровство.  3.  Снижение квалификации, старение и выбывание квалифицированных кадров.  Демографические проблемы, связанные со старением населения и усиливающаяся финансовая нагрузка на экономически активное население.  4.  Нехватка квалифицированной рабочей силы в поселении.  5.  Высокая доля населения,  не обладающего специальными востребованными на местном рынке труда навыками и умениями, низкая доля людей с высшим образованием и как следствие общий недостаток в квалифицированной рабочей силе.  6. Наличие незанятого экономически –активного населения трудоспособного возраста.  7. Слабая возвращаемость выпускников  вузов в поселение.  8.  Отток молодого экономически активного населения за пределы поселения (выпускники школ).  9.   Ухудшение качества детского и материнского здоровья, снижение рождаемости.  10.   Снижение налогового потенциала, недостаточная бюджетная обеспеченность из за слабой экономической базы поселения.  11.Отсутствие инвестиционной привлекательности предприятий находящихся в поселении.  12.   Повышение аварийности в жилищно-коммунальной сфере поселения.  13.  Низкий удельный вес собственных доходных источников бюджета, зависимость от трансфертов из бюджетов других уровней.  14.   Снижение объемов продукции в личных подсобных хозяйствах. |

Проведенный анализ показывает, что как сильные, так и слабые стороны муниципального образования «Тихоновка» его географическим (транспортным) положением по отношению к крупным городам.

Экономический потенциал поселения значителен, но в настоящее время слабо задействован, особенно в части, развития предпринимательства, переработка сельхоз продукции, развития услуг населению, развития личных подсобных хозяйств.

Базовый ресурсный потенциал территории (природно-ресурсный, экономико-географический, демографический) не получает должного развития.

Блок обеспечивающих ресурсов развития (трудовой, производственный, социально-инфраструктурный, бюджетный, инвестиционный) имеет тенденцию к росту, но пока не позволяет решать стратегические задачи повышения качества и уровня жизни поселения. Практически отсутствует доступ к инвестиционным ресурсам начинающих предпринимателей и мелких фермеров.

В поселении присутствует тенденция старения и выбывания квалифицированных кадров, демографические проблемы, связанные со старением, слабой рождаемостью и оттоком  населения за территорию поселения, усиливающаяся финансовая нагрузка на экономически активное население, нехватка квалифицированной рабочей силы, выбытие и не возврат молодежи после обучения в вузах.

Старение объектов образования, культуры, спорта и их материальной базы, слабое обновление из-за  отсутствия финансирования.

Проанализировав вышеперечисленные отправные рубежи необходимо  сделать вывод:

  В обобщенном виде главной целью Программы социально-экономического развития муниципального образования «Тихоновка» на 2023-2025 гг. является устойчивое повышение качества жизни нынешних и будущих поколений жителей и благополучие развития муниципального образования «Тихоновка» через устойчивое развитие территории в социальной и экономической сфере.

Для достижения поставленных целей в среднесрочной перспективе необходимо решить следующие задачи:

1. создать правовые, организационные, институциональные и экономические условия для перехода к устойчивому социально-экономическому развитию поселения, эффективной реализации полномочий органов местного самоуправления;

2. развить и расширить сферу информационно-консультационного и правового обслуживания населения;

3. построить новые и отремонтировать старые водопроводные сети;

4. отремонтировать дороги внутри и между населенными пунктами поселения;

5. доработать генеральный план застройки сельского поселения;

6. улучшить состояние здоровья населения за счет повышения доступности и качества занятиями физической культурой и спортом;

7. повысить роль физкультуры и спорта в целях улучшения состояния здоровья населения и профилактики правонарушений, преодоления распространения наркомании и алкоголизма;

8. построить и отремонтировать объекты культуры и активизация культурной деятельности;

9. развить личные подсобные хозяйства;

10. создать условия для безопасного проживания населения на территории поселения;

11. повышение качества и  уровня жизни населения, его занятости и самозанятости экономических, социальных и культурных возможностей на основе развития сельхозпроизводства, предпринимательства, личных подсобных хозяйств, торговой инфраструктуры и сферы услуг.

Уровень и качество жизни населения должны  рассматриваться как степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей, достигаемых  за счет создания экономических и материальных условий и возможностей, которые характеризуются соотношением уровня доходов и стоимости жизни.

**4.Оценка действующих мер по улучшению социально-экономического положения муниципального образования «Тихоновка»**

ПЕРЕЧЕНЬ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРОГРАММ МО «ТИХОНОВКА»

| Название муниципальной программы | Период  реализации программы | Объем финансирования, млн. руб. | Ответственный исполнитель |
| --- | --- | --- | --- |
| Пожарная безопасность на территории муниципального образования «Тихоновка» | 2020-2024 г.г. | 1927,0 | Администрация муниципального образования «Тихоновка» |
| Энергосбережение и повышение энергетической эффективности в муниципальных учреждениях муниципального образования «Тихоновка» на 2017-2021 годы. | 2022-2026 г.г. | 1490,0 | Администрация муниципального образования «Тихоновка» |
| Программа комплексного развития транспортной инфраструктуры муниципального образования «Тихоновка» . | 2016-2020 г.г. | 4000,0 | Администрация муниципального образования «Тихоновка» |
| Программа комплексного развития социальной инфраструктуры муниципального образования «Тихоновка» | 2016-2025 | 3800,0 | Администрация муниципального образования «Тихоновка» |
| Программа комплексного развития системы жилищно-коммунального хозяйства муниципального образования «Тихоновка» | 2022-2024 | 1650,0 | Администрация муниципального образования «Тихоновка» |

Из-за недостатка бюджетных средств в Администрация муниципального образования «Тихоновка» не могли быть реализованы другие программы.

**5.Резервы социально-экономического развития**

Территория муниципального образования «Тихоновка» в границах муниципального образования составляет 17421,0 га. Наибольшую площадь территории муниципального образования занимают земли лесного фонда 10894,8га или 62,5% и земли сельскохозяйственного назначения 5758,0 га или 33,1%. Общая площадь земель населенных пунктов в границах поселения составляет 752,2 га или 4,3%.

Лесные массивы на территории поселения создают условия для лесоперерабатывающей промышленности и заготовки древесины.

В лесах много растет кедра, встречаются пихта, ель, лиственница, сосна. Важной особенностью кедровников представляется развитие в них ягодных кустарников –брусники, черники, голубики. На болотных местах произрастает клюква.

Животный мир муниципального образования « Тихоновка» довольно разнообразен.

Здесь обитают тетерева, кряквы, филины, а также различные виды млекопитающих.

На территории в с.Тихоновка имеется очень красивая река Ида, но за последние годы очень обмелевшая, которая является излюбленным местом отдыха не только жителей поселении, но и приезжих горожан.

Сельскохозяйственные угодья в количестве 5758,0 га с плодородной землей и разнотравьем создают условия для развития производства растениеводческой и животноводческой продукции.

На территории муниципального образования проживает много граждан без официального трудоустройства.

Все это в комплексе дает возможность для развития малого и среднего предпринимательства.

**6. Цели, задачи и система программных мероприятий, направленных на решение проблемных вопросов в среднесрочной перспективе**

**Стратегическими направлениями развития поселения должны стать  следующие действия:**

**Экономические:**

1.    Содействие развитию крупному сельскохозяйственному бизнесу, и вовлечение его как потенциального инвестора для выполнения социальных проектов восстановление объектов образования, культуры и спорта, помощь в организации питания школьников на взаимовыгодных условиях.

2.    Содействие развитию   малого бизнеса через помощь в привлечении льготных кредитов на проекты, значимые для развития поселения и организации новых рабочих мест.

            **Социальные**:

1.Развитие социальной инфраструктуры, образования, здравоохранения, культуры, физкультуры и спорта:

- участие в отраслевых  районных, областных программах, Российских и международных грантах по развитию и укреплению данных отраслей;

-содействие предпринимательской инициативы по развитию данных направлений и всяческое ее поощрение  (развитие и увеличение объемов платных услуг предоставляемых учреждениями образования, здравоохранения, культуры, спорта на территории поселения).

2.    Развитие личного подворья граждан, как источника доходов населения.

- привлечение льготных кредитов из областного бюджета на развитие личных подсобных хозяйств;

- организация торговли населения продукцией с личных подворий;

-по максимуму привлечение населения к участию в сезонных ярмарках для торговли своей продукцией;

-привлечение средств из районного бюджета  на восстановление пастбищ;

-введение в практику льготированной оплаты за воду гражданам, имеющим крупнорогатый скот, сдающих молоко.

-помощь населению в реализации мяса с личных подсобных хозяйств;

-поддержка предпринимателей ведущих закуп продукции с личных подсобных хозяйств на выгодных для населения условиях;

3.   Содействие в привлечении молодых специалистов в поселение (врачей, учителей, работников культуры, муниципальных служащих);

 -помощь членам их семей в устройстве на работу;

 -помощь в решении вопросов по  приобретению  этими  специалистами жилья через районные, областные и федеральные программы, направленные на строительство приобретения жилья, помощь в получении кредитов, в том числе ипотечных на жильё;

4.    Содействие в обеспечении социальной поддержки слабозащищенным слоям населения:

-консультирование, помощь в получении субсидий, пособий различных льготных выплат;

-содействие в привлечении бюджетных средств, спонсорской помощи для поддержания одиноких пенсионеров, инвалидов, многодетных семей (заготовка твердого топлива, пиломатериал для ремонта жилья, проведение ремонта жилья,  лечение в учреждениях здравоохранения, льготное санаторно – курортное лечение);

5.   Привлечение средств из областного и федерального бюджетов на укрепление жилищно-коммунальной сферы:

 -по «Программе модернизации ЖКХ» на восстановление водопроводов;

- по «Программе ветхое жилье» для ремонта и строительства жилья;

- по программам молодая семья, сельское жилье, жилье для молодых специалистов, ипотечное кредитование для строительства приобретения жилья гражданами, работающими проживающими на территории поселения  в поселении;

6.   Содействие в развитие систем телефонной и сотовой связи, охват сотовой связью удаленных и труднодоступных поселков поселения.

7.   Окончательное освещение населенных пунктов поселения.

8.   Привлечение средств  из областного и федерального бюджетов на строительство и ремонт внутри-поселковых дорог.

9.  Привлечение средств из бюджетов различных уровней для благоустройства сел поселения.

ПЛАН

МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ КОМПЛЕКСНОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТИХОНОВКА»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия и инвестпроекта | Наименование МЦП, ОГЦП (ФЦП) и других механизмов, через которые планируется финансирование мероприятия | Срок реализации | Объем финансирования, млн. руб. | | | | | | | Мощность  (в соответ-ствующих единицах) | Экономи-ческий эффект (прибыль, млн.руб.) | Создаваемые рабочие места, ед. |
| Всего | Федеральный бюджет | Областной бюджет | Местный бюджет | внебюджетные источники | | |
| собственные средства предприятия | кредитные ресурсы | фонд содействия реформированию ЖКХ |
|  | **ИТОГО ПО ПРОГРАММЕ** | | **2023** | **2,00** |  | **0,35** | **1,65** |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | **3,25** |  | **1,20** | **2,05** |  |  |  |  |  |
| **2025** | **8,35** |  | **5,95** | **2,40** |  |  |  |  |  |
| **2026** | **3,83** |  | **1,68** | **2,15** |  |  |  |  |  |
| **2027** | **10,93** |  | **8,33** | **2,60** |  |  |  |  |  |
| **Итого** | **47,31** |  | **33,76** | **13,55** |  |  |  |  | **20** |
|  | *в том числе:* | |  | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3 | **КУЛЬТУРА И СПОРТ** | 2023 | **0,30** |  |  |  | **0,30** |  |  |  |  |  |  |
| 2024 | **0.20** |  |  |  | **0,20** |  |  |  |  |  |  |
| 2025 | **0,25** |  |  |  | **0,25** |  |  |  |  |  |  |
| 2026 | **0,55** |  |  |  | **0,55** |  |  |  |  |  |  |
| 2027 | **6,30** |  |  | **5,50** | **0,80** |  |  |  |  |  |  |
| Итого | **15,40** |  |  | **12,50** | **2,90** |  |  |  |  |  | **10** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.1 | Оснащение спортивным инвентарем культурно-спортивного комплекса с. Тихоновка | **2023** | 0,20 |  |  |  | 0,20 |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | - |  |  |  | - |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | - |  |  |  | - |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | 0,30 |  |  |  | 0,30 |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | 0,50 |  |  |  | 0,50 |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | 1,50 |  |  |  | 1,50 |  |  |  |  |  |  |
| 3.2 | Создание подростковых клубов  по месту жительства  в с. Тихоновка и д.Чилим | **2023** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | 0,20 |  |  |  | 0,20 |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | 0.25 |  |  |  | 0.25 |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | 0,25 |  |  |  | 0,25 |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | 0,30 |  |  |  | 0,30 |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | 1,40 |  |  |  | 1,40 |  |  |  |  |  |  |
| 3.3 | Приобретение:  -оборудование для показа 3D , киноустановки, кинопрожекторы;  - видео-и цифровая техника, мультимедийное и проекционное оборудование, принадлежности для крепления и хранения;  -музыкальные инструменты,  принадлежности для установки и хранения;  - мебель разного назначения и предметы интерьера;  -вычислительная техника и оргтехника, принадлежности для работы и хранения;  -сценические костюмы, ростовые куклы, обувь, головные уборы;  -бытовая и радиотехника;  -декорации и сценическо - постановочные средства;  -сценическое оборудование;  -инвентарь для детских комнат и детских площадок;  -спортивный инвентарь;  -прочий инвентарь и принадлежности для установки и хранения. | **2023** | **0,5** |  |  | **0,4** | **0,1** |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | **0,5** |  |  | **0,4** | **0,1** |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | **0,5** |  |  | **0,4** | **0,1** |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | **0,5** |  |  | **0,4** | **0,1** |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | **2,0** |  |  | **1,6** | **0,4** |  |  |  |  |  |  |
| 3.4 | Содержание и ремонт зданий Дома культуры, библиотеки. Софинансирование по программам | **2023** | **0,8** |  | **0,5** | **0,3** |  |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | **1,0** |  | **0,7** | **0,3** |  |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | **1,0** |  | **0,7** | **0,3** |  |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | **1,0** |  | **0,7** | **0,3** |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого |  | **3,8** |  | **2,6** | **1,2** |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | **СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО** | **2023** | **0,10** |  |  |  | **0,10** |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | **0,10** |  |  |  | **0,10** |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | **0,10** |  |  |  | **0,10** |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | **0,10** |  |  |  | **0,10** |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | **0,10** |  |  |  | **0,10** |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | **0,60** |  |  |  | **0,60** |  |  |  |  |  |  |
| 4.1 | Формирование условий для развития КФХ, сельских подворий и личных подсобных хозяйств, содействие в оказании реализации сельхоз.продукции | **2023** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | 0,60 |  |  |  | 0,60 |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5 | **БЛАГОУСТРОЙСТВО** | **2023** | **0,70** |  |  |  | **0,70** |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | **1,20** |  |  |  | **1,20** |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | **3,90** |  |  | **2,50** | **1,40** |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | **0,80** |  |  |  | **0,80** |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | **0,85** |  |  |  | **0,85** |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | **8,35** |  |  | **2,50** | **5,85** |  |  |  |  |  |  |
| 5.1 | Ремонт дорог в границах сёл, поддержание дорожного полотна в работоспособном состоянии | **2023** | 0,60 |  |  |  | 0,60 |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | 0,65 |  |  |  | 0,65 |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | 0,70 |  |  |  | 0,70 |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | 0,70 |  |  |  | 0,70 |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | 0,75 |  |  |  | 0,75 |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | 4,20 |  |  |  | 4,20 |  |  |  |  |  |  |
| 5.2 | Изготовление тротуаров на территории поселения | **2023** | - |  |  |  | - |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | - |  |  |  | - |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | 0,60 |  |  |  | 0,60 |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | - |  |  |  | - |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | - |  |  |  | - |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | 0,60 |  |  |  | 0,60 |  |  |  |  |  |  |
| 5.3 | Строительство новой водонапорной башни в с.Тихоновка | **2023** | - |  |  | - |  |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | - |  |  | - |  |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | 2,50 |  |  | 2,50 |  |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | - |  |  | - |  |  |  |  |  |  |  |
| **2027** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | 2,50 |  |  | 2,50 |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5.4 | Уличное освещение улиц территории поселения | **2023** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | 0,60 |  |  |  | 0,60 |  |  |  |  |  |  |
| 5.5. | Благоустройство обелисков, памятников, находящихся на территории сельского поселения | **2025** | 0,04 |  |  | 0,036 | 0,004 |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | 0,04 |  |  | 0,036 | 0,004 |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | 0,04 |  |  | 0,03 | 0,01 |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | 1,2 |  |  | 1,12 | 0,018 |  |  |  |  |  |  |
| 6. | **ЖИЛИЩНОЕ ХОЗЯЙСТВО** | **2023** | **-** |  |  | **-** |  |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | **-** |  |  | **-** |  |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | **2,50** |  |  | **2,50** |  |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | **-** |  |  | **-** |  |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | **-** |  |  | **-** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | **5,00** |  |  | **5,00** |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1. | Строительство жилья по областным и федеральным программам | **2023** | - |  |  | - |  |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | - |  |  | - |  |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | 2,50 |  |  | 2,50 |  |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | 2,50 |  |  | 2,50 |  |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | 2,50 |  |  | 2,50 |  |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | 10,00 |  |  | 10,00 |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7 | **СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА** | **2023** | **0,10** |  |  |  | **0,10** |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | **0,10** |  |  |  | **0,10** |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | **0,10** |  |  |  | **0,10** |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | **0,10** |  |  |  | **0,10** |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | **0,15** |  |  |  | **0,15** |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | **0,70** |  |  |  | **0,70** |  |  |  |  |  |  |
| 7.1 | Оказание адресной социальной помощи участникам ВОВ, вдовам ВОВ и малообеспеченным семьям | **2023** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | 0,15 |  |  |  | 0,15 |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | 0,70 |  |  |  | 0,70 |  |  |  |  |  |  |
| 8 | **БЕЗОПАСНОСТЬ** | **2023** | **0,45** |  |  |  | **0,45** |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | **0,45** |  |  |  | **0,45** |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | **0,55** |  |  |  | **0,55** |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | **0,60** |  |  |  | **0,60** |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | **0,70** |  |  |  | **0,70** |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | **3,50** |  |  |  | **3,50** |  |  |  |  |  |  |
| 8.1 | Пожарная безопасность | **2023** | 0,20 |  |  |  | 0,20 |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | 0,20 |  |  |  | 0,20 |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | 0,20 |  |  |  | 0,20 |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | 0,25 |  |  |  | 0,25 |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | 0,25 |  |  |  | 0,25 |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | 1,40 |  |  |  | 1,40 |  |  |  |  |  |  |
| 8.2 | Антитеррорестическая защищенность | **2023** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | 0,10 |  |  |  | 0,10 |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | 0,15 |  |  |  | 0,15 |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | 0,15 |  |  |  | 0,15 |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | 0,20 |  |  |  | 0,20 |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | 0,90 |  |  |  | 0,90 |  |  |  |  |  |  |
| 8.3 | Осуществление мероприятий по гражданской обороне, защита населения и территории поселения от ЧС природного и техногенного характера | **2023** | 0,15 |  |  |  | 0,15 |  |  |  |  |  |  |
| **2024** | 0,15 |  |  |  | 0,15 |  |  |  |  |  |  |
| **2025** | 0,20 |  |  |  | 0,20 |  |  |  |  |  |  |
| **2026** | 0,20 |  |  |  | 0,20 |  |  |  |  |  |  |
| **2027** | 0,25 |  |  |  | 0,25 |  |  |  |  |  |  |
| **Итого** | 1,20 |  |  |  | 1,20 |  |  |  |  |  |  |

**7.Механизм реализации программы**

Оперативные функции по реализации Программы осуществляют штатные сотрудники Администрации сельского поселения под руководством Главы сельского поселения.

Глава сельского поселения осуществляет следующие действия:

            - рассматривает и утверждает план мероприятий, объемы их финансирования и сроки реализации;

            - выносит заключения о ходе выполнения Программы, рассматривает предложения по внесению изменений по приоритетности отдельных программных направлений и мероприятий.

            - взаимодействует с районными и областными органами исполнительной власти по включению предложений муниципального образования « Тихоновка» в районные и областные целевые программы;

-контроль за выполнением годового плана действий и подготовка отчетов о его выполнении;

 -осуществляет руководство по:

     - подготовке перечня муниципальных целевых программ поселения, предлагаемых

к финансированию из районного и областного бюджета на очередной финансовый год;

            - составлению ежегодного плана действий по реализации Программы;

            - реализации мероприятий Программы поселения.

             Специалист Администрации поселения (финансист) осуществляет следующие функции (финансист):

            -подготовка проектов нормативных правовых актов по подведомственной сфере по соответствующим разделам Программы;

            -подготовка проектов программ поселения по приоритетным направлениям Программы;

            -формирование бюджетных заявок на выделение средств из муниципального бюджета поселения;

            -подготовка предложений, связанных с корректировкой сроков, исполнителей и объемов ресурсов по мероприятиям Программы;

            -прием заявок предприятий и организаций, участвующих в Программе, на получение поддержки для реализации разработанных ими мероприятий или инвестиционных проектов;

            -предварительное рассмотрение предложений и бизнес-планов,  представленных участниками Программы для получения поддержки, на предмет экономической и социальной значимости.

Обновление Программы производится:

- при выявлении новых, необходимых к реализации мероприятий,

- при появлении новых инвестиционных проектов, особо значимых для территории;

- при наступлении событий, выявляющих новые приоритеты в развитии поселения, а также вызывающих потерю своей значимости отдельных мероприятий.

Внесение изменений в Программу производится по итогам годового отчета о реализации программы, проведенного общественного обсуждения, по предложению членов Думы поселения, иных заинтересованных лиц.

Программные мероприятия могут также быть скорректированы в зависимости от изменения ситуации на основании обоснованного предложения исполнителя.

По перечисленным выше основаниям Программа может быть дополнена новыми мероприятиями с обоснованием объемов и источников финансирования.

**8.Ресурсное обеспечение Программы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Срок реализации | Объем финансирования, млн. руб. | | | | | | |
| Всего | Федеральный бюджет | Областной бюджет | Местный бюджет | внебюджетные источники | | |
| собственные средства предприятия | кредитные ресурсы | фонд содействия реформированию ЖКХ |
| **2023** | **2,00** |  | **0,35** | **1,65** |  |  |  |
| **2024** | **3,25** |  | **1,20** | **2,05** |  |  |  |
| **2025** | **8,35** |  | **5,95** | **2,40** |  |  |  |
| **2026** | **6,73** |  | **4,54** | **2,19** |  |  |  |
| **2027** | **13,83** |  | **11,19** | **2,64** |  |  |  |
| **Итого** | **57,31** |  | **42,44** | **14,87** |  |  |  |

Ресурсное обеспечение Программы планируется в основном за счет областного бюджета в размере 42,44 млн.рублей, за счет местного бюджета –14,87 млн.рублей.

За период реализации Программы бюджет будет изменяться в зависимости от выделения бюджетных средств и поступления средств в местный бюджет.

**9.Оценка эффективности социально-экономических последствий от реализации Программы**

Реализация Программы строится на сочетании функций, традиционных для органов управления поселением (оперативное управление функционированием и развитием систем поселения), и новых (нетрадиционных) функций: интеграция субъектов, ведомств, установления между ними партнерских отношений, вовлечение в процесс развития новых субъектов (например, других муниципальных образований, поверх административных границ), целенаправленного использования творческого, культурного, интеллектуального, экономического потенциалов сельского поселения.

Ожидаемые результаты:

За период осуществления Программы будет создана база для реализации стратегических направлений развития поселения, что позволит ей достичь высокого уровня социально-экономического развития:

1. проведение уличного освещения обеспечит устойчивое энергоснабжение поселения;
2. строительство новых и капитальных ремонт старых водопроводных сетей повысит уровень обеспеченности населения водой;
3. капитальный ремонт автомобильных дорог обеспечит связь с населенными пунктами поселения.
4. улучшение культурно-досуговой деятельности будет способствовать формированию здорового образа жизни среди населения, позволит приобщить широкие слои населения к культурно-историческому наследию;
5. защищенности личности, безопасности жизнедеятельности общества, стабилизации обстановки с пожарами на территории поселения;
6. привлечения внебюджетных инвестиций в экономику поселения;
7. повышения благоустройства поселения;
8. развития малого и среднего предпринимательства на территории поселения, повышение доли налоговых поступлений от субъектов малого и среднего предпринимательства в бюджет поселения;
9. формирования современного привлекательного имиджа поселения.

Результатом реализации программы должна стать стабилизация социально-экономического положения поселения, улучшение состояния жилищно-коммунального хозяйства, социальной сфер, эффективное использование бюджетных средств и имущества; улучшение благоустройства территории.

Реализация Программы позволит:

1) повысить качество жизни жителей муниципального образования «Тихоновка», сформировать организационные и финансовые условия для решения проблем поселения;

2) привлечь население поселения к непосредственному участию в реализации решений, направленных на улучшение качества жизни;

3) повысить степень социального согласия, укрепить авторитет органов местного самоуправления.

Социальная стабильность и экономический рост в сельском поселении в настоящее время могут быть обеспечены только с помощью продуманной целенаправленной социально-экономической политики. И такая политика может быть разработана и реализована  через программы социально-экономического развития поселений.

Переход к управлению сельским поселением через интересы благосостояния населения, интересы экономической стабильности и безопасности, наполненные конкретным содержанием и выраженные в  форме программных мероприятий, позволяет обеспечить  социально-экономическое развитие, как отдельных сельских поселений, так и муниципального образования в целом.

Разработка и принятие  среднесрочной программы развития сельского поселения позволяет закрепить приоритеты социальной, финансовой, инвестиционной, экономической политики, определить последовательность и сроки решения накопившихся за многие годы проблем. А целевые установки Программы и создаваемые  для её реализации механизмы, закрепляющие «правила игры» на территории поселения, позволят значительно повысить деловую активность управленческих и предпринимательских кадров сельского поселения, создать необходимые условия для активизации экономической и хозяйственной деятельности на его территории.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ

| **№**  **п/п** | **Наименование показателя** | **ед. изм.** | **Значения целевых показателей по годам:** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2015** | **2016 (оценка)** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** |
| **Демография:** | | | | | | | | | | |
| 1. | Коэффициент естественного прироста (убыли -) в расчете на 1000 населения | чел. | 0 | +7 | +5 | +2 | +3 | +2 | +2 | +2 |
| 2. | Миграционная убыль (прирост) на 1000 населения | чел. | 0 | 0 | +1 | +2 | +4 | +2 | +3 | +3 |
| **Экономическое развитие** | | | | | | | | | | |
| 3. | Выручка от реализации товаров (работ, услуг) | млн. руб. | 21,3 | 22,0 | 22,5 | 23,1 | 23,8 | 24,0 | 24,3 | 25,0 |
| 4. | Индекс промышленного производства | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5. | Индекс производства продукции сельского хозяйства в сельхозорганизациях (в сопоставимых ценах) | % | 0,01 | 0,01 | 0,01 | 0,02 | 0,02 | 0,03 | 0,03 | 0,04 |
| 6. | Объем инвестиций в основной капитал  (за исключением бюджетных средств)  в расчете на 1 жителя | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7. | Число субъектов малого и среднего предпринимательства в расчете  на 10 тыс. человек населения | ед. | 0,001 | 0,001 | 0,001 | 0,001 | 0,001 | 0,001 | 0,001 | 0,001 |
| 8. | Доля среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) малых и средних предприятий в среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) всех предприятий и организаций | % | 0,01 | 0,01 | 0,01 | 0,01 | 0,01 | 0,01 | 0,01 | 0,01 |
| **Культура:** | | | | | | | | | | |
| 9. | Уровень фактической обеспеченности учреждениями культуры от нормативной потребности: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. | клубами и учреждениями клубного типа | % | 50 | 50 | 50 | 50 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 11. | библиотеками | % | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 100 | 100 | 100 |
| 12. | Доля муниципальных учреждений культуры, здания которых находятся в аварийном состоянии или требуют капитального ремонта, в общем количестве муниципальных учреждений культуры | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Физическая культура и спорт** | | | | | | | | | | |
| 13. | Доля населения, систематически занимающегося физической культурой и спортом | % | 20 | 25 | 25 | 30 | 30 | 30 | 35 | 35 |
| **Жилищное строительство** | | | | | | | | | | |
| 14. | Жилищный фонд на конец года всего (на конец года) | тыс. кв.м | 20,4 | 20,4 | 20,4 | 20,4 | 20,5 | 20,5 | 20,5 | 20,5 |
| 15. | Общая площадь жилых помещений в ветхих и аварийных жилых домах | тыс. кв.м | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 16. | Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, - всего | кв.м | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 |
| **Бюджетный потенциал** | | | | | | | | | | |
| 17. | Доля налоговых и неналоговых доходов местного бюджета в общем объеме собственных доходов бюджета муниципального образования (без учета субвенций) |  | 0,13 | 0,13 | 0,14 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,16 | 0,16 |
| **Потребительский рынок** | | | | | | | | | | |
| 18. | Оборот розничной торговли на 1 жителя | тыс. руб. | 18,8 | 19,5 | 19,9 | 20,4 | 20,6 | 20,8 | 21,0 | 21,6 |
| 19. | Оборот общественного питания на 1 жителя | тыс. руб. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20. | Объем платных услуг на 1 жителя | тыс. руб. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Рынок труда и заработной платы:** | | | | | | | | | | |
| 21. | Среднесписочная численность работающих | чел. | 713 | 713 | 713 | 713 | 715 | 716 | 718 | 720 |
| 22. | Уровень зарегистрированной безработицы к трудоспособному населению | % | 12 | 12 | 12 | 12 | 11 | 11 | 10 | 9 |
| 23. | Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников | руб. | 10500 | 10800 | 11000 | 11500 | 11900 | 12100 | 12500 | 13200 |

1. **Контроль за ходом реализации Программы**

Контроль за исполнением муниципальной Программы осуществляется Администрацией муниципального образования «Тихоновка» Боханского района и депутатами Думы муниципального образования «Тихоновка».

Сроки реализации Программы 2017 – 2022 г.г.