



Издается с января 1979 г.

СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК

3 февраля 2012 г. № 5 (3403)

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ЯМАЛО-НЕНЕЦКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПУРОВСКИЙ РАЙОН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Главы района

от 24 января 2012 г. № 12-ПГ г. Тарко-Сале
О СОСТАВЕ РАЙОННОЙ КОМИССИИ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ
ПРИ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ПУРОВСКИЙ РАЙОН

На основании постановления Главы района от 20 марта 2006 года № 36 «Об утверждении положения о районной комиссии по обеспечению безопасности дорожного движения при Администрации муниципального образования Пуровский район»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить состав районной комиссии по обеспечению безопасности дорожного движения при Администрации муниципального образования Пуровский район (приложение).
2. Признать утратившим силу постановление Главы района от 13 апреля 2011 года № 212-ПГ «О составе районной комиссии».
3. Опубликовать настоящее постановление в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете «Северный луч».
4. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Глава района **Е.В. СКРЯБИН**

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению Главы района
от 24 января 2012 г. № 12-ПГ
Состав

районной комиссии по обеспечению безопасности дорожного движения при Администрации муниципального образования Пуровский район

МЕЗЕНЦЕВ Е.Н. - заместитель Главы Администрации района по вопросам муниципального хозяйства, председатель комиссии;
БОРОДИН И.Н. - начальник Управления транспорта, связи и систем жизнеобеспечения Администрации Пуровского района, заместитель председателя комиссии;
АЛЕКСАНДРОВ Ю.П. - ведущий специалист Управления транспорта, связи и систем жизнеобеспечения Администрации Пуровского района, секретарь комиссии.

Члены комиссии:

АЛФЁРОВ В.Н. - начальник Пуровской районной инспекции – главный государственный инженер - инспектор службы технадзора ЯНАО (по согласованию);
БОТКАЧИК А.М. - Глава муниципального образования п. Пурпе (по согласованию);

ВАЩЕНКО С.С. - Глава муниципального образования п. Ханымей (по согласованию);
КАЛУГИН А.В. - главный государственный инспектор по обеспечению безопасности дорожного движения по Пуровскому району, майор полиции (по согласованию);
КОНОНЕНКО И.Л. - Глава муниципального образования г.Тарко-Сале (по согласованию);
РОМАНОВ А.В. - Глава муниципального образования п. Уренгой (по согласованию);
СЕНЧУГОВА С.Л. - старший государственный инспектор Межрегионального управления государственного автодорожного надзора по ХМАО-Югре и ЯНАО Федеральной службы по надзору в сфере транспорта (по согласованию);
СУХОВЕЙ Н.Ф. - Глава муниципального образования Пуровское (по согласованию).

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Администрации района

от 24 января 2012 г. № 13-ПГ г. Тарко-Сале
ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РАЙОННОЙ ДОЛГОСРОЧНОЙ ЦЕЛЕВОЙ
ПРОГРАММЫ «МОЛОДЕЖЬ» НА 2011-2013 ГОДЫ
В НОВОЙ РЕДАКЦИИ

В соответствии с постановлением Администрации района от 9 июня 2011 года № 289-ПГ «Об утверждении Порядка разработки, утверждения и реализации районных долгосрочных программ»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемую районную долгосрочную целевую программу «Молодежь» на 2011-2013 годы в новой редакции.
2. Признать утратившими силу:
 - постановление Главы района от 14.02.2011 г. № 58-ПГ «Об утверждении районной целевой программы «Молодежь» на 2011-2013 годы»;
 - постановление Главы района от 22.07.2011 г. № 333-ПГ «О внесении изменений в постановление Главы района от 14.02.2011 г. № 58-ПГ «Об утверждении районной целевой программы «Молодежь» на 2011-2013 годы».
3. Опубликовать настоящее постановление в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете «Северный луч».
4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации района по вопросам социального развития И.В. Заложук.

Глава района **Е.В. СКРЯБИН**

УТВЕРЖДЕНА
постановлением Администрации района
от 24 января 2012 г. № 13-ПГ

**РАЙОННАЯ ДОЛГОСРОЧНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА «МОЛОДЕЖЬ»
НА 2011-2013 ГОДЫ В НОВОЙ РЕДАКЦИИ**

**ПАСПОРТ
РАЙОННОЙ ДОЛГОСРОЧНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ «МОЛОДЕЖЬ»
НА 2011-2013 ГОДЫ В НОВОЙ РЕДАКЦИИ**

Наименование Программы	Районная долгосрочная целевая программа «Молодежь» на 2011-2013 годы (далее – Программа)
Основания для разработки Программы	Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН от 20.11.1989 года, ратифицирована Верховным Советом СССР 13.06.1990 года); Семейный кодекс РФ от 29 декабря 1995 года № 223-ФЗ; Федеральный закон от 28 июня 1995 года № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»; Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»; Федеральный закон от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»; Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 года № 1760-р (Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации); Закон ЯНАО от 25 сентября 2009 года № 70-ЗАО «О молодежной политике в Ямало-Ненецком автономном округе»; Постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа № 495-П от 20 декабря 2010 года «Об утверждении окружной долгосрочной целевой программы «Молодежь Ямала (2011-2014 годы)»; Постановление Администрации района от 9 июня 2011 года № 289-ПГ «Об утверждении Порядка разработки, утверждения и реализации районных долгосрочных программ».
Муниципальный заказчик Программы - Координатор	Управление молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района.
Ответственный за выполнение мероприятий	Управление молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района.
Разработчик Программы	Управление молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района.
Цели и задачи Программы	Цель: Совершенствование государственной системы социализации и социально-значимого использования позитивной активности молодых граждан Задачи: - направленное содействие физическому, творческому, профессиональному, социальному развитию и становлению молодежи; - формирование и укрепление духовно-нравственных ценностей и гражданской культуры молодежи; - включение потенциала социально-значимой активности молодежи Пуровского района в процессы государственного и общественного роста; - совершенствование инфраструктуры системы обеспечения реализации молодежной политики на территории Пуровского района; - содействие трудоустройству молодежи в Пуровском районе.
Сроки реализации Программы	2011-2013 годы
Целевые индикаторы и показатели Программы	- коэффициент вовлеченности детей и молодежи от 14 до 30 лет в мероприятия социальной, добровольческой и гражданско-патриотической направленности; - количество профилактических программ, получивших грантовую поддержку; - число призеров окружных, межрегиональных, всероссийских, международных мероприятий в сфере молодежной политики; - динамика численности безработной молодежи, регистрируемой службой занятости; - количество безработной молодежи трудоустроенной в течение отчетного периода; - динамика количества стажировок для безработной молодежи.

Основные направления реализации мероприятий Программы	<p>Реализация мероприятий Программы будет осуществляться по основным направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование условий для эффективного функционирования институтов социализации молодежи: развитость системы активного досуга, отдыха, оздоровления молодежи, познавательного и обучающего молодежного туризма, внедрение механизмов поиска и персональной поддержки интеллектуального потенциала молодежи; реализация системы мер по поддержке молодежного предпринимательства и развитию сезонной занятости; расширение спектра услуг молодым семьям для обеспечения охраны здоровья, образования, воспитания и развития детей; - повышение уровня гражданской ответственности, патриотизма и политической активности молодежи; - создание единого информационного пространства, позволяющего повысить эффективность информационного обеспечения молодежи и молодежной политики района; - повышение качества профилактической работы по коррекции асоциального поведения в молодежной среде за счет внедрения инновационных программ; - гарантированность участия молодежи в процессах осуществления государственной политики; - формирование молодежного резерва для замещения руководящих должностей системы муниципального управления, предприятий и учреждений; - снижение напряженности на рынке труда Пуровского района среди безработной молодежи.
Объемы и источники финансирования Программы	<p>Общий объем финансирования Программы на три года составит 38 317 000 рублей, в т.ч. по годам:</p> <p>2011 год – 14 271 000 рублей; 2012 год – 12 023 000 рублей; 2013 год – 12 023 000 рублей.</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<p>Реализация Программы должна обеспечить:</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличение доли молодых людей с высоким уровнем гражданского самосознания; - повышение уровня интеллектуального потенциала молодежи; - увеличение количества молодых избирателей, принимающих участие в голосовании на выборах в органы власти; - увеличение количества молодежи, вовлеченных в здоровые сберегающие мероприятия; - сокращение числа несовершеннолетних и молодежи, совершивших правонарушения и преступления; - сокращение доли молодежи, употребляющей наркотики, табак, алкоголь; - увеличение количества молодых граждан, занятых в различных сферах экономики района; - увеличение численности молодых предпринимателей; - увеличение доли молодежи, вовлеченной в развивающие формы досуга. <p>Итогом реализации программы станет обеспечение возможности самореализации для каждого молодого человека в социально-экономической, политической и культурной жизни общества.</p>

1. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа

Демографические тенденции современной России свидетельствуют о том, что в ближайшем будущем основным трудовым ресурсом страны будет молодежь. Следовательно, успешное социально-экономическое развитие как России в целом, так и ее регионов возможно только при эффективном использовании потенциала молодого поколения.

Однако, сложившаяся в настоящее время ситуация в молодежной среде неоднозначна. С одной стороны, современную российскую молодежь отличает рост самостоятельности, практичности и мобильности, заинтересованности в получении качественного образования, влияющего на дальнейшее трудоустройство и карьеру. С другой стороны, молодым людям присущ недостаточно высокий уровень интереса и участия в событиях политической, экономической и культурной жизни, увеличиваются показатели смертности молодого поколения от неестественных причин, в том числе и вследствие употребления наркотиков, заболевания СПИДом. Растет криминализация молодежной среды. Остается острой проблема социальной интеграции молодых людей.

В этой ситуации на уровне муниципального образования необходимо создавать условия для самореализации молодежи, ее включения, как активного субъекта, в общественные процессы, способствовать приостановлению негативных тенденций в молодежной среде.

В ежегодных Посланиях Президента Российской Федерации Федеральному собранию РФ постоянно акцентируется внимание на решение задач по проблемным вопросам молодежи. В рамках реализации приоритетных направлений социально-экономической политики государства на предстоящий год Президентом РФ поставлены следующие задачи в отношении молодежи: формирование семейных ценностей, профилактика асоциальных явлений в молодежной среде, гражданско-патриотическое воспитание молодежи, создание необходимых условий для проявления предпринимательской инициативы населения, в том числе и молодых граждан.

Решение проблемы регулируется следующими нормативно-правовыми актами:

- Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН от 20.11.1989 года, ратифицирована Верховным Советом СССР 13.06.1990 г.);
- Семейный кодекс РФ от 29 декабря 1995 года № 223-ФЗ;

- Федеральный закон от 28 июня 1995 года № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»;

- Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»; Федеральный закон от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»;

- Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 года № 1760-р (Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации);

- Закон ЯНАО от 25 сентября 2009 года № 70-ЗАО «О молодежной политике в Ямало-Ненецком автономном округе»;

- Постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа № 495-П от 20 декабря 2010 года «Об утверждении окружной долгосрочной целевой программы «Молодежь Ямала (2011-2014 годы)».

В числе приоритетов развития Пуровского района определено создание условий для обеспечения устойчивого общественного развития, что предполагает активную интеграцию молодежи в различные социально-политические процессы.

2. Основные цели и задачи Программы, сроки реализации

Долгосрочная целевая Программа «Молодежь» на 2011-2013 годы является продолжением программных мероприятий по реализации государственной молодежной политики, направленной на создание правовых, экономических и организационных условий для развития личности, поддержки молодежных объединений, использование инновационного потенциала молодежи для обеспечения устойчивого развития гражданского общества.

Основная цель Программы - совершенствование государственной системы социализации и социально-значимого использования позитивной активности молодых граждан.

Участвуя в деятельности по развитию культуры в районе, молодые люди формируют личную культуру, вырабатывают в себе качества нравственно и эстетически развитого человека. Чтобы подрастающее поколение не замкнулось в рамках подростковой и молодежной субкультуры (хотя это важная и необходимая особенность их жизни) важно не отторгать её, а искать способы и механизмы нахождения молодыми своего места в социальном и культурном пространстве поселка, района, страны.

В качестве объекта приложения сил подростков и молодежи выступают все стороны культурной среды поселка, района, в которых протекает повседневная жизнь человека - пространственные (жилище, строения, улицы, микрорайон, поселковая пространственная среда в целом: центр, окраины) и социальные (способы взаимодействия и отношений всех субъектов). В процессе деятельности по совершенствованию культурной среды и будут разворачиваться социализация и индивидуализация молодых людей, формироваться культура их жизнедеятельности, включая и нравственные способы поведения.

Концептуальная основа содержания программы - «Доктрина государственной молодежной политики Российской Федерации». Основной базовый подход заключается в смещении акцентов с проведения мероприятий для молодежи на разработку и внедрение инновационных подходов и технологий в жизнедеятельность района, города, поселка.

Средствами и организационными формами, на основе которых будет осуществляться молодежная политика, являются учреждения системы общего, дополнительного образования, административные и общественные органы и организации, формирующиеся общественные объединения и движения. Это подтверждает межведомственный характер программы. Важно скоординировать все силы для решения поставленных в программе задач.

Основные цели и задачи Программы определены исходя из необходимости создания и совершенствования условий и стимулов для самореализации молодежи, включения молодых граждан в общественные процессы, что соответствует основным направлениям социально-экономического развития Пуровского района, сегодняшней ситуации развития молодежной политики на территории муниципального образования.

Поэтому основной целью Программы является совершенствование системы социализации и социально-значимого использования позитивной активности молодых граждан:

1. Расширение институтов социализации: направленное содействие физическому, творческому, профессиональному, социальному развитию и становлению молодежи.

2. Формирование и укрепление духовно-нравственных ценностей и гражданской культуры молодежи.

3. Включение потенциала социально-значимой активности молодежи района в процессы государственного и общественного роста.

4. Совершенствование инфраструктуры системы обеспечения реализации молодежной политики в Пуровском районе.

5. Содействие трудоустройству молодежи в Пуровском районе.

Перечень мероприятий районной долгосрочной целевой программы «Молодежь» приложение к Программе.

Система показателей и индикаторов, позволяющая оценить ход реализации Программы приведена в таблице.

Целевой индикатор	Весовое значение показателя	Базовый показатель		Плановый показатель	
		2010	2011	2012	2013
1 Коэффициент вовлеченности детей и молодежи от 14 до 30 лет в мероприятия социальной, добровольческой и гражданско-патриотической направленности %	0,10	4	5	5	5
2 Количество профилактических программ, получивших грантовую поддержку (шт.)	0,30	2	3	3	3
3 Число призеров окружных, межрегиональных, всероссийских, международных мероприятий в сфере молодежной политики (человек)	0,20	6	10	10	10
4 Динамика численности безработной молодежи, регистрируемой службой занятости (человек)	0,10	1103	1080	1000	1000
5 Количество безработной молодежи трудоустроенной в течение отчетного периода (человек)	0,20	40	40	40	40
6 Динамика количества стажировок для безработной молодежи	0,10	32	40	45	45

Расчет целевых индикаторов будет проводиться по окончании каждого года действия Программы по следующей методике:

1. Коэффициент вовлеченности детей и молодежи в возрасте от 14 до 30 лет в мероприятия социальной, добровольческой и гражданско-патриотической направленности, %.

Исходные данные: при расчете значения целевого индикатора применяются данные о количестве участников мероприятий социальной, добровольческой и гражданско-патриотической направленности и о численности населения данной категории в Пуровском районе.

Источник данных – Управление молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района, Пуровский межрайонный отдел государственной статистики.

Алгоритм расчета значений целевого индикатора: значение целевого индикатора рассчитывается как отношение количества участников мероприятий для детей и молодежи к общему количеству детей и молодежи данной категории.

2. Количество проектов, профилактических программ (мероприятий), получивших грантовую поддержку.

Исходные данные: при расчете значения целевого индикатора применяются данные о количестве проектов (мероприятий), получивших грантовую поддержку.

Источник данных – информационная база данных Управления молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района.

Алгоритм расчета значений целевого индикатора: значение целевого индикатора рассчитывается путем суммирования проектов получивших грант в течение года.

3. Число призёров окружных, межрегиональных, всероссийских, международных мероприятий в сфере молодежной политики.

Исходные данные: при расчете значения индикатора применяются данные о количестве участников из числа молодых ученых и специалистов Пуровского района в конкурсах регионального, всероссийского, международного уровня за текущий год. Источник данных: информационная база данных Управления молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района.

Алгоритм расчета значений целевого индикатора: значение целевого индикатора рассчитывается путем суммирования количества участников конкурсов (мероприятий).

4. Динамика численности безработной молодежи, регистрируемой службой занятости

Исходные данные: при расчете значения целевого индикатора применяются данные о количестве разработанных трудоустроенных службой занятости.

Источник данных: информационная база данных государственного учреждения «Центр занятости населения г.Тарко-Сале».

Алгоритм расчета значений целевого индикатора: значение целевого индикатора рассчитывается путем суммирования.

5. Количество безработной молодежи трудоустроенной в течение отчетного периода.

Исходные данные: при расчете значения целевого индикатора применяются данные о количестве разработанных трудоустроенных службой занятости.

Источник данных: информационная база данных государственного учреждения «Центр занятости населения г.Тарко-Сале».

Алгоритм расчета значений целевого индикатора: значение целевого индикатора рассчитывается путем суммирования.

6. Динамика количества стажировок для безработной молодежи
Исходные данные: при расчете значения целевого индикатора применяются данные о количестве стажировок организованных службой занятости.

Источник данных: информационная база данных государственного учреждения «Центр занятости населения г.Тарко-Сале».

Алгоритм расчета значений целевого индикатора: значение целевого индикатора рассчитывается путем суммирования.

3. Перечень программных мероприятий

3.1. Подпрограмма I. «Организационно-массовая работа с детьми и молодежью»

3.1.1. Развитие системы гражданского и патриотического воспитания молодежи

Сложившаяся система работы в области патриотического, духовно-нравственного воспитания молодежи требует дальнейшего развития. Большое значение приобретает поиск и разработка инновационных подходов к гражданско-патриотическому воспитанию, реализация которых способствовала бы созданию качественно новых методов в организации этой деятельности. На основе этого развитие системы патриотического воспитания молодежи будет осуществляться через проведение спортивных, военно-патриотических, историко-краеведческих, художественно-творческих мероприятий, круглых столов, конференций, организацию поисковой работы.

3.1.2. Содействие самореализации молодежи

Организационно-массовая работа с молодежью, направленная на содействие самореализации молодежи, включает в себя работу по следующим направлениям:

- самореализация молодежи в общественной жизни, активизация и поддержка деятельности молодежных организаций;
- поддержка молодой семьи;
- содействие социальной адаптации молодежи из числа коренных малочисленных народов Севера;
- молодежная культура и творчество.

Система программных мероприятий самореализации молодежи в общественной жизни, активизация и поддержка деятельности молодежных организаций направлена на обеспечение условий для стимулирования деятельности молодежных общественных организаций, привлечение молодых граждан к формированию и реализации молодежной политики на территории района, повышение кадрового потенциала отрасли, поддержку общественных инициатив, формирование ценностных ориентаций.

Основными задачами поддержки молодой семьи является развитие системы мероприятий, в перспективе - семейных служб (объ-

единений), реализующих проекты и программы помощи молодым семьям, направленные на обеспечение охраны репродуктивного здоровья, планирования семьи и гармонизации внутрисемейных отношений.

Система мероприятий по содействию социальной адаптации молодежи из числа коренных малочисленных народов Севера направлена на стимулирование роста заинтересованности молодежи в сохранении родного языка, национальных традиций и обычаев.

Молодежная культура и творчество включает в себя комплекс мер по поддержке художественного и интеллектуального потенциала молодежи направленного на развитие самостоятельного творчества, разнообразие форм молодежных субкультур, расширение позитивных форм самовыражения молодежи.

3.1.3. Здоровое поколение

Организационно-массовая работа с молодежью направленная на пропаганду здорового образа жизни и профилактику асоциальных явлений в молодежной среде:

В рамках данного пункта работа осуществляется по следующим направлениям:

- развитие системы детского, молодежного отдыха и подготовка кадров для работы в лагерях;
- развитие и популяризация активных форм самостоятельного туризма;
- социально-нравственное оздоровление молодежной среды.

Система детского, молодежного отдыха и подготовка кадров для работы в лагерях представляет собой ряд мероприятий, направленных на обеспечение условий для дальнейшего развития организации каникулярного отдыха, оздоровления и занятости детей, подростков и молодежи, развитие новых форм и технологий организации отдыха и занятости подростков и молодежи, совершенствование системы подготовки кадров для работы в базовых окружных лагерях.

Развитие и популяризация активных форм самостоятельного способствует обеспечению условий для дальнейшего развития в районе молодежного туризма, формированию ценностей здорового образа жизни у работающей молодежи, воспитанию любви к родному краю, патриотических убеждений.

Кроме этого, предусмотрен комплекс мероприятий по эколого-краеведческому просвещению молодежи и привлечению к участию в мероприятиях по охране природы, сохранению и улучшению состояния окружающей среды.

Комплекс мер по социально-нравственному оздоровлению молодежной среды направлен на укрепление и развитие системы профилактики злоупотребления психоактивными веществами через активизацию деятельности подростковых клубов, поддержку инновационных подходов в данной сфере, повышение уровня квалификации специалистов, активную пропаганду здорового образа жизни посредством проведения молодежных мероприятий.

3.1.4. Формирование и развитие системы обеспечения реализации государственной молодежной политики в районе

Организационно-массовая работа с молодежью направленная на развитие инфраструктуры, информационно-методическое, материально-технологическое обеспечение, повышение уровня работы со средствами массовой информации, поддержка выпускаемых в Пуровском районе специализированных молодежных информационных продуктов

Данный пункт включает меры по реализации государственной молодежной политики, которые призваны обеспечить ее целостность, последовательность, преемственность и эффективность, в т. ч. развитие инфраструктуры, информационно-методическое, материально-технологическое обеспечение, повышение уровня работы со средствами массовой информации, поддержка выпускаемых в Пуровском районе специализированных молодежных информационных продуктов – основы формирования позитивного общественного мнения о молодежи, а также развитие деятельности по доступности информации для молодежи, как неотъемлемого условия ее успешной социализации, по оперативности информационного обеспечения молодежной политики.

3.2. Подпрограмма II. «Содействие трудовой занятости молодежи»

3.2.1. Содействие профессиональной ориентации молодежи, развитию молодежного предпринимательства:

Данное направление включает систему мероприятий по поддерж-

ке и развитию предпринимательской инициативы, проектов и программ молодежи и несовершеннолетних на временных и общественных работах, по профориентационной и профессиональной подготовке.

3.2.2. Обеспечение занятости на рынке труда безработных, незанятых граждан из числа молодежи

Организация общественных работ, временного трудоустройства на предприятиях (организациях) Пуровского района стажировки в целях приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений;

Возмещение затрат работодателю по организации общественных работ, временного трудоустройства безработных граждан из числа молодежи.

Система мероприятий совместно с ГУ «Центр занятости населения г.Тарко-Сале», направленная на снижение напряженности на рынке труда в Пуровском районе, обеспечение занятости безработных, не занятых граждан из числа молодежи, поиск предприятий предоставляющих места для трудоустройства.

Проведение мониторинга:

- ситуация на рынке труда (численность граждан из числа молодежи, ищущих работу), прогнозируемая численность безработных граждан из числа молодежи (ежемесячно ГУ «Центр занятости населения г.Тарко-Сале»);

- потребности предприятий (организаций) Пуровского района в выполнении социально значимых работ, носящих временный или сезонный характер (ежемесячно ГУ «Центр занятости населения г.Тарко-Сале»).

Перечень мероприятий районной долгосрочной целевой программы «Молодежь» указан в Приложении к Программе.

4. Обоснование ресурсного обеспечения Программы

Программа финансируется за счет средств муниципального бюджета Пуровского района на соответствующий финансовый год.

Общий объем финансирования Программы из средств районного бюджета на 3 года составляет 38 317 000 рублей, в т. ч. по годам:

- 2011 год – 14 271 000 рублей;
- 2012 год – 12 023 000 рублей;
- 2013 год – 12 023 000 рублей.

Объем финансирования Программы определялся исходя из плановых затрат на проведение мероприятий, организацию отдыха детей и молодежи в каникулярное время согласно приложению.

5. Механизм реализации Программы

Правовой основой реализации Программы являются нормативные правовые акты Администрации муниципального образования Пуровский район, Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа.

Ежегодные объемы финансирования мероприятий Программы уточняются при подготовке бюджетной заявки на очередной финансовый год с учетом анализа выполнения мероприятий Программы.

6. Оценка социально-экономической и бюджетной эффективности Программы

Эффективность данной Программы определяется социальным эффектом, который, как правило, выражается в изменении ценностных ориентаций и поведения молодежи, повышении уровня ее гражданской ответственности и социальной активности. Данные изменения не поддаются обычным статистическим измерениям.

Реализация основных направлений программы позволит:

- 1) повысить качество профилактической работы по коррекции асоциального поведения в молодежной среде за счет внедрения инновационных программ и расширения инфраструктуры;
- 2) гарантировать участие молодежи в процессах осуществления государственной политики;
- 3) создать в молодежной среде условия способствующие формированию у молодых граждан гражданско-патриотической позиции, воспитанию уважения к истории, культуре, традициям;
- 4) внести в проведение свободного времени не занятых подростков и молодежи социально-положительное и активно-деятельное содержание;
- 5) повысить уровень гражданской и деловой активности работающей молодежи;
- 6) создать условия для полноценного содержательного отдыха детей, подростков и молодежи различных социальных категорий в здравницах, лагерях, санаториях;
- 7) повысить уровень гражданской ответственности, патриотизма и политической активности молодежи;
- 8) создать единое информационное пространство, позволяющее повысить эффективность информационного обеспечения, как самой молодежи, так и молодежной политики Пуровского района;
- 9) сформировать условия для эффективного функционирования институтов социализации молодежи за счет:

- развития системы активного досуга, отдыха, оздоровления молодежи, познавательного и обучающего молодежного туризма;
 - внедрения механизмов поиска и персональной поддержки интеллектуального потенциала молодежи;
 - расширения спектра услуг молодым семьям для обеспечения охраны здоровья, образования, воспитания и развития детей.
- Соответственно, Пуровский район, реализуя Программу в роли адресного и системного инвестора, осуществит целенаправленное вложение средств в повышение социальной активности, компетентности и профессионализма молодежи, получив в качестве дивидендов усиление вклада молодежи в социально-экономическое развитие района.

В целом ожидается качественный рост молодого поколения как активного субъекта трансформации общества, способного работать в условиях цивилизованного рынка, сохраняя при этом национальные традиции.

Высокая духовность, гражданская позиция, патриотическое сознание молодежи будут способствовать успешному решению задач по социально-экономическому развитию Пуровского района и определять его будущее.

*ПРИЛОЖЕНИЕ
к районной долгосрочной целевой
Программе «Молодежь» на 2011-2013 годы,
утвержденной постановлением Администрации района
от 24 января 2012 г. № 13-ПГ*

ПЕРЕЧЕНЬ мероприятий районной долгосрочной целевой программы «Молодежь» на 2011-2013 годы

Мероприятие	Ответственные	Соисполнитель	Всего руб.	в том числе руб.		
				2011 год	2012 год	2013 год
Подпрограмма I. Организационно-массовая работа с детьми и молодежью						
Пункт I. Развитие системы гражданского и патриотического воспитания молодежи						
1.1. Организационно-массовая работа с молодежью направленная на развитие системы гражданского и патриотического воспитания молодежи: - Проведение и участие в военно-спортивных играх, чемпионатах, турнирах, соревнованиях по прикладным видам спорта; - Организация военно-полевых сборов на базе войсковых частей; - Развитие военно-прикладных и технических видов спорта.	Управление молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района		1 504 000	456 000	524 000	524 000
1.2 Система мер по противодействию экстремизму, гармонизации межэтнических и межкультурных отношений, профилактики проявлений ксенофобии, укрепления толерантности на территории Пуровского района			104 000		52 000	52 000
Итого по пункту I			1 608 000	456 000	576 000	576 000

Пункт 2. Содействие самореализации молодежи							
2.1. Организационно-массовая работа с молодежью направленная на содействие самореализации молодежи:	Управление молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района		3 357 000	1 285 000	1 036 000	1 036 000	
- Самореализация молодежи в общественной жизни, активизация и поддержка деятельности молодежных организаций (проведение и участие в окружных, межрегиональных и всероссийских форумах молодежи, лидерских слетах, семинарах, совещаниях по молодежным общественным организациям, школах парламентских дебатов, проектах и программах для работающей молодежи, направленных на формирование активной жизненной позиции, раскрытие творческого потенциала);							
- Поддержка молодой семьи (проведение и участие в мероприятиях направленных на активизацию деятельности по развитию форм семейного труда и отдыха посредством проведения конкурсов, фестивалей, выставок и иных мероприятиях поработе с молодыми семьями);							
- Молодежная культура и творчество (организация и участие в молодежных мероприятиях, конкурсах, творческих школах, фестивалях, семинарах, программах и проектах, связанных с сохранением культурных традиций и развитием интеллектуального потенциала молодежи).							
Итого по пункту 2			3 357 000	1 285 000	1 036 000	1 036 000	
Пункт 3. Здоровое поколение							
3.1. Организационно-массовая работа с молодежью направленная на пропаганду здорового образа жизни и профилактику асоциальных явлений в молодежной среде:	Управление молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района		27 045 000	10 469 000	8 288 000	8 288 000	
- Развитие системы детского, молодежного отдыха и подготовка кадров для работы в лагерях (курирование детских оздоровительных центров и контроль качества выполненных услуг, участие в семинарах, совещаниях, выставках по вопросам организации летнего отдыха, подготовка вожатых, участие в школах вожатых, организация отдыха и оздоровления детей и учащейся молодежи);							
- Развитие и популяризация активных форм самостоятельного туризма (проведение и участие в туристских, экологических, краеведческих молодежных походах, слетах, соревнованиях, экспедициях, переходах);							
- Социально-нравственное оздоровление молодежной среды (обучение несовершеннолетних группы "риска" рабочим специальностям, поддержка волонтерского движения).							
Итого по пункту 3			27 045 000	10 469 000	8 288 000	8 288 000	
Пункт 4. Формирование и развитие системы обеспечения реализации государственной молодежной политики в Пуровском районе							
4.1. Организационно-массовая работа с молодежью направленная на развитие инфраструктуры, информационно-методическое, материально-технологическое обеспечение, повышение уровня работы со средствами массовой информации, поддержка выпускаемых в Пуровском районе специализированных молодежных информационных продуктов (приобретение и издание информационных материалов по молодежной проблематике, приобретение материально-технических ценностей и атрибутики, активизация работы клубов по месту жительства).	Управление молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района		377 000	161 000	108 000	108 000	
Итого по пункту 4			377 000	161 000	108 000	108 000	
Всего по подпрограмме I			32 387 000	12 371 000	10 008 000	10 008 000	
Подпрограмма II. Содействие трудовой занятости молодежи							
Пункт 1. Содействие профессиональной ориентации молодежи, развитию молодежного предпринимательства							
1.1. Проведение и участие в проектах, конкурсах, программах, семинарах, совещаниях по проблемам проф.ориентации, занятости молодежи, молодежного предпринимательства	Управление молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района		45 000	15 000	15 000	15 000	
Итого по пункту 1			45 000	15 000	15 000	15 000	
Пункт 2. Обеспечение занятости на рынке труда безработных, незанятых граждан из числа молодежи							
2.1. Организация общественных работ, временного трудоустройства на предприятиях (организациях) Пуровского района стажировки в целях приобретения опыта работы безработных граждан, граждан ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, трудоустройство инвалидов в возрасте до 30 лет	ГУ "Центр занятости населения города Тарко-Сале"		5 885 000	1 885 000	2 000 000	2 000 000	
- Возмещение затрат работодателю по организации общественных работ, временного трудоустройства безработных граждан из числа молодежи, трудоустройства инвалидов в возрасте до 30 лет	Управление молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района	ГУ "Центр занятости населения города Тарко-Сале"					
- Организация выездных молодежно-студенческих трудовых отрядов (организация рабочего места, проезд, проживание)	Управление молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района						
- Изготовление информационных буклетов, брошюр о предприятиях и организациях, предоставляющих места для стажировок и временного трудоустройства безработных граждан из числа молодежи							
Итого по пункту 2			5 885 000	1 885 000	2 000 000	2 000 000	
Всего по подпрограмме II			5 930 000	1 900 000	2 015 000	2 015 000	
ВСЕГО ПО ПРОГРАММЕ			38 317 000	14 271 000	12 023 000	12 023 000	

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации района

от 24 января 2012 г. № 14-ПГ

г. Тарко-Сале

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ПУРОВСКОГО РАЙОНА**

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с постановлением Администрации района от 25 ноября 2011 года № 549-ПГ «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений муниципального образования Пуровский район, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений Пуровского района»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников отдельных муниципальных казенных учреждений Пуровского района согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Установить величину базовой единицы, принимаемой для расчета базовых окладов работников отдельных муниципальных казенных учреждений Пуровского района в размере 4 468 (четыре тысячи четыреста шестьдесят восемь) рублей.

Базовая единица подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования Пуровский район.

3. Распространить действие настоящего постановления на правоотношения, возникшие с 1 января 2012 года.

4. Опубликовать настоящее постановление в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете «Северный луч».

5. Управлению информационно-аналитических исследований и связей с общественностью Администрации Пуровского района (Е.В. Кузнецов) разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Пуровский район.

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации Пуровского района по вопросам экономики Т.Я. Холтыря.

Глава района **Е.В. СКРЯБИН****ПРИЛОЖЕНИЕ**к постановлению Администрации района
от 24 января 2012 г. № 14-ПГ**ПОЛОЖЕНИЕ****об оплате труда работников отдельных муниципальных
казенных учреждений Пуровского района****I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников отдельных муниципальных казенных учреждений Пуровского района (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с постановлением Администрации муниципального образования Пуровский район от 25 ноября 2011 года № 549-ПГ «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений муниципального образования Пуровский район, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений Пуровского района».

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на следующие муниципальные казенные учреждения (далее - муниципальные учреждения):

- МКУ «Дирекция Пуровского района по материально-техническому обеспечению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций»;

- МКУ «Дирекция по обслуживанию деятельности органов местного самоуправления Пуровского района»;

- МКУ «Комитет по строительству и архитектуре Пуровского района»;

- МКУ «Управление по развитию агропромышленного комплекса Пуровского района»;

- МКУ «Фонд поддержки малого предпринимательства Пуровского района».

1.3. Основными принципами оплаты труда работников муниципальных учреждений являются:

1) унификация подходов к формированию должностных окладов (тарифных ставок) всех квалификационных групп (далее - категорий) работников муниципальных учреждений;

2) дифференциация должностных окладов в зависимости от уровня образования, стажа работы, сложности работы, занимаемой должности и объемных показателей масштаба учреждений;

3) установление единой базовой единицы для всех категорий работников муниципальных учреждений;

4) формирование единых критериев распределения фонда надбавок и доплат;

5) усиление стимулирующей функции оплаты труда путем установления зависимости оплаты труда работника от эффективности и результативности его работы.

1.4. Оплата труда устанавливается в отношении работников муниципальных учреждений согласно перечню должностей (профессий) руководителей, специалистов, служащих, рабочих, установленных на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) руководителей, специалистов, служащих, рабочих к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) утвержденного приказами:

- Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.5. Положение предусматривает оплату труда работников муниципальных учреждений на основе должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Заработная плата (оплата труда работника) не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе (далее - автономный округ).

В случае, если размер заработной платы не достигает данной величины, работнику производится ежемесячная доплата при условии полного выполнения нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

1.7. Оплата труда работников муниципальных учреждений, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Руководители муниципальных учреждений несут ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Заработная плата работника муниципального учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда (отраслевой), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнении им работ той же квалификации.

1.10. Повышение (индексация) базовой единицы производится в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования Пуровский район.

II. Основные термины, понятия, сокращения

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

базовая единица (БЕ) – фиксированная денежная величина, принимаемая для расчета базовых окладов работников;

базовый коэффициент уровня образования (К1) – относительная величина, зависящая от уровня образования работника, отражающая уровень профессиональной подготовки работника, относящегося к категории «Руководители», «Специалисты», «Служащие» и принимаемая для определения базового оклада;

базовый оклад – минимальный оклад работника, замещающего должность, входящую в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент уровня образования или на тарифный коэффициент;

тарифная ставка (ТС) – фиксированный размер оплаты труда работника, относящегося к категории «Рабочие», за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

должностной оклад (ДО) – фиксированный размер оплаты труда работника, относящегося к категории «Руководители», «Специалисты», «Служащие» за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

фонд оплаты труда – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда надбавок и доплат;

фонд должностных окладов – сумма денежных средств, направляемых на выплату должностных окладов работников муниципальных учреждений, включает в себя систему базовых окладов с учетом повышающих коэффициентов;

фонд тарифных ставок – сумма денежных средств, планируемых на выплату тарифных ставок работников, относящихся к категории «Рабочие», с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, носящих как регулярный, так и разовый характер.

Размер фонда надбавок и доплат устанавливается для каждого муниципального учреждения согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

выплаты компенсационного характера – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

III. Порядок формирования фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения складывается из фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, фонда надбавок и доплат и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ФНД},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда;

ФДО – фонд должностных окладов;

ФТС – фонд тарифных ставок рабочих;

ФНД – фонд надбавок и доплат.

3.2. Фонд должностных окладов.

3.2.1. Величина фонда должностных окладов определяется в соответствии со штатным расписанием муниципальных учреждений в расчете на год.

3.3. Фонд надбавок и доплат.

3.3.1. Величина фонда надбавок и доплат для муниципального учреждения устанавливается в кратном отношении к сумме фонда должностных окладов и фонда тарифных ставок и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФТС}) \times K,$$

где:

ФНД – фонд надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов;

ФТС – фонд тарифных ставок рабочих;

K – процент фонда надбавок и доплат (приложение № 2 к настоящему Положению).

3.3.2. Процент фонда надбавок и доплат устанавливается от суммы фонда должностных окладов и тарифных ставок.

3.4. Из фонда надбавок и доплат производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденных решением Пуровской районной Думы от 22 декабря 2004 года № 188.

IV. Порядок и условия оплаты труда

4.1. Фонд должностных окладов формируется на основе базовых окладов с учетом повышающих коэффициентов.

4.1.1. Базовый оклад работника учреждения является составной

частью его должностного оклада и устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент уровня образования.

4.1.2. Базовый коэффициент уровня образования – относительная величина, зависящая от уровня образования работника, отражающая уровень профессиональной подготовки работника, относящаяся к категории «Руководители», «Специалисты», «Служащие», устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

4.2. Для установления должностного оклада, тарифной ставки к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты (далее – повышающие коэффициенты). Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

4.3. Установление повышающих коэффициентов.

4.3.1. Базовый коэффициент уровня образования (K1) – относительная величина, зависящая от уровня образования работника, определяющая размер повышения базового оклада.

4.3.2. Коэффициент стажа работы (K2).

Для работников муниципальных учреждений, замещающих должности, относящиеся к категориям «Руководители», «Специалисты» и «Служащие», устанавливается четыре стажевые группы. Для каждой стажевой группы устанавливается повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы.

Повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы устанавливается работникам муниципального учреждения дифференцированно, в зависимости от стажа работы в муниципальном учреждении (отрасли) к базовому окладу.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, устанавливается на основании локального акта муниципального учреждения.

4.3.3. Персональный коэффициент (K3).

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается локальным актом муниципального учреждения. Размер персонального коэффициента устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Персональный коэффициент к базовому окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении работникам персонального коэффициента принимается руководителем муниципального учреждения в отношении каждого работника.

4.3.4. Коэффициент специфики работы (K4).

Коэффициент специфики работы применяется для повышения должностных окладов работников за особые требования к результатам работы в зависимости от вида деятельности работника (вид деятельности связанной с отраслевой спецификой работы).

Для расчета должностного оклада применяется конкретное значение коэффициента специфики, указанное в приложении № 3 к настоящему Положению.

Коэффициент специфики работы отражает отнесение работников муниципальных учреждений к основному или вспомогательному персоналу. К основному персоналу муниципальных учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано муниципальное учреждение. Работники, не вошедшие в основной персонал, относятся к вспомогательному персоналу.

Перечень должностей работников муниципальных учреждений, относящихся к основному персоналу, устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3.5. Коэффициент уровня управления (K5).

Коэффициент уровня управления применяется для исчисления должностного оклада работников категории «Руководители». В зависимости от должности, занимаемой в системе управления муниципальным учреждением, работнику устанавливается повышающий коэффициент уровня управления.

Отнесение должностей работников категории «Руководители» к уровню управления осуществляется согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

V. Должностной оклад работников категорий «Руководители», «Специалисты», «Служащие»

5.1. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

5.2. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент уровня образования:

$$BO = BE \times K1,$$

где:

BO – базовый оклад;

BE – базовая единица;

K1 – базовый коэффициент уровня образования.

5.3. Формирование должностного оклада по категориям:

5.3.1. Должностной оклад работника категории «Руководители» исчисляется по формуле:

$$DO_{рук} = BO + BO \times (K2 + K3 + K4 + K5),$$

где:

DO рук – размер должностного оклада работника категории «Руководители»;

BO – базовый оклад;

K2 – коэффициент стажа работы;

K3 – персональный коэффициент;

K4 – коэффициент специфики работы;

K5 – коэффициент уровня управления.

5.3.2. Должностной оклад работника категории «Специалист», «Служащий» исчисляется по формуле:

$$DO_{сп} = BO + BO \times (K2 + K3 + K4),$$

где:

DO сп – размер должностного оклада работника категории «Специалист», «Служащий»;

BO – базовый оклад;

K2 – коэффициент стажа работы;

K3 – персональный коэффициент;

K4 – коэффициент специфики работы.

5.4. Определение размера базового оклада, а также размеров повышающих коэффициентов производится по итогам работы тарификационной комиссии. Тарификация работников муниципальных учреждений производится в соответствии с локальным актом учреждения - Положением о проведении тарификации работников.

VI. Формирование фонда тарифных ставок работников категории «Рабочие»

6.1. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и устанавливается как произведение базовой единицы на тарифный коэффициент:

$$BO = BE \times TK,$$

где:

BO – базовый оклад;

BE – базовая единица;

TK – тарифный коэффициент.

6.2. Тарифные коэффициенты работников муниципальных учреждений определяются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

6.3. Размеры тарифных ставок определяются путем применения следующих повышающих коэффициентов: персонального коэффициента, тарифного коэффициента.

6.4. Тарифная ставка исчисляется по формуле:

$$TC = BO + BO \times K3,$$

где:

TC – тарифная ставка;

BO – базовый оклад;

K3 – персональный коэффициент.

6.5. Персональный коэффициент работников категории «Рабочие» муниципального учреждения определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

VII. Фонд надбавок и доплат

7.1. Фонд надбавок и доплат является составной частью фонда оплаты труда, позволяющей учитывать особый персональный вклад работника муниципального учреждения в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностях труда и личного отношения к делу.

7.2. Из фонда надбавок и доплат производятся следующие выплаты:

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

7.3. Выплаты компенсационного характера.

7.3.1. Выплаты компенсационного характера для работников муниципальных учреждений, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Перечень и размер выплат компенсационного характера установлен приложением № 5 к настоящему Положению. Условия их осуществления устанавливаются локальным актом муниципального учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к базовому окладу в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

7.3.2. Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В соответствии с действующим трудовым законодательством, на основании аттестации рабочих мест, работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, не устанавливаются или отменяются.

7.4. Выплаты стимулирующего характера:

- за успешное выполнение особо важных и срочных работ;
- премии по итогам работы (квартал, год);
- премия в связи с празднованием Дня Пуровского района.

7.5. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с разрешающими отметками, дающими право управления транспортными средствами категории «В», «С», «Е» либо «D» и «Е», либо только «D», устанавливается надбавка за классность в размере 0,1 к базовому окладу.

- водителям автомобилей, имеющим водительское удостоверение с разрешающими отметками, дающими право управления транспортными средствами категории «В», «С», «D» и «Е», устанавливается надбавка за классность в размере 0,25 к базовому окладу.

7.6. При установлении выплат стимулирующего характера используются следующие критерии оценки условий осуществления профессиональной деятельности:

- для работников, относящихся к категориям «Руководители», «Специалисты» и «Служащие»:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для учреждения;

- дополнительная нагрузка в работе;

- способность принимать ответственные решения;

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности;

- для работников, относящихся к категориям «Рабочие»:

- обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры;

- ответственность, инициативность и самостоятельность в выполнении должностных обязанностей.

7.7. Надбавка за ученую степень выплачивается работникам муниципальных учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук, почетное звание в размере до 20 % от должностного оклада.

7.8. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным актом муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда.

7.9. Премия по итогам работы (квартал, год).

7.9.1. Премирование по итогам работы является одной из форм материального поощрения работников муниципальных учреждений за качественное, своевременное, добросовестное и инициативное выполнение должностных обязанностей, личный вклад в общие результаты деятельности муниципальных учреждений.

7.9.2. Премии по итогам работы (квартал, год) производится с учетом выполнения основных принципов и показателей деятельности.

Основные принципы премирования:

- премирование работников муниципальных учреждений по итогам работы (квартал, год) производится с учетом выполнения по-

казателей эффективности их деятельности и качественного выполнения своих должностных обязанностей;

- каждый показатель эффективности деятельности должен содержать конкретные значения.

Виды показателей деятельности.

Рекомендуется установить две группы показателей:

- по основной деятельности муниципальных учреждений;
- по исполнительской дисциплине работников.

А) Примерные показатели по основной деятельности:

Для руководителей 1 уровня:

- использование лимитов бюджетных обязательств;
- отсутствие фактов нарушения бюджетного законодательства при проведении проверок финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения;
- соблюдение финансовой дисциплины при исполнении местного бюджета;
- своевременность выплаты заработной платы работникам муниципального учреждения;
- выполнение планов основной деятельности муниципального учреждения.

Для руководителей 2, 3 и 4 уровня, специалистов, служащих:

- осуществление профессиональной деятельности в соответствии с должностными инструкциями;
- достижение плановых показателей деятельности;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к трудовым обязанностям;
- оперативное и качественное рассмотрение и исполнение документов, соблюдение порядка ведения делопроизводства;
- интенсивность, сложность, напряженность и высокие результаты работы;
- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности муниципального учреждения.

Для рабочих:

- осуществление профессиональной деятельности в соответствии с должностными инструкциями (в том числе для водителей – безаварийное вождение);
- ремонт и содержание в надлежащем состоянии имущества муниципального учреждения, сохранность товарно-материальных ценностей (в том числе для водителей – содержание автотранспортного средства в надлежащем состоянии);
- своевременное и оперативное выполнение своих обязанностей, выполнение непредвиденных и срочных работ.

Б) Примерные показатели по исполнительской дисциплине работников:

- отсутствие замечаний по актам проверки муниципального учреждения комиссиями и контролирующими органами;
- отсутствие материального ущерба, причиненного муниципальному учреждению в результате деятельности;
- отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий;
- отсутствие нарушений сроков исполнения поручений по документам;
- соблюдение трудовой дисциплины.

7.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам муниципальных учреждений одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.11. Кроме того, при наличии средств (наличии экономии по

фонду оплаты труда) в муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие премии:

- к профессиональному празднику;
- к юбилейным датам (со дня рождения работника) 50, 55, 60, 65 лет и далее;
- к праздничным дням, установленным статьей 112 Трудового кодекса РФ;
- при выходе на пенсию.

7.12. Порядок, размер премий, условия и критерии премирования устанавливаются локальным актом муниципального учреждения.

VIII. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу муниципального учреждения согласно приложению № 6 к настоящему Положению. Перечень и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю определяется трудовым договором, заключенным с учредителем.

8.3. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

8.4. Премирование руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности муниципального учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы муниципального учреждения. Критерии оценки эффективности работы муниципального учреждения устанавливаются локальным актом муниципального учреждения.

XI. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Из фонда надбавок и доплат работникам муниципального учреждения:

9.1.1. Оказывается материальная помощь социального характера. Размер материальной помощи не может превышать 2 базовых окладов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

Условия и критерии оказания материальной помощи определяются локальным актом муниципального учреждения.

9.1.2. Выплачивается единовременная выплата к ежегодному очередному отпуску работника. Размер единовременной выплаты к очередному ежегодному отпуску не должен превышать двух должностных окладов работника.

Порядок, условия единовременной выплаты к ежегодному очередному отпуску работника устанавливается локальным актом муниципального учреждения.

9.2. Экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе на премирование работников муниципального учреждения.

*ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
отдельных муниципальных казенных
учреждений Пуровского района*

ПЕРЕЧЕНЬ

рекомендуемых должностей руководителей, специалистов, служащих, установленных на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов, служащих к профессиональной квалификационной группе отдельных муниципальных казенных учреждений Пуровского района для формирования штатного расписания

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1. Руководители		
категории руководителей и специалистов, осуществляющих управление учреждением по функциям – общее руководство, руководство структурными подразделениями и службами (бухгалтерского и кадрового учета), руководство направлениями деятельности		

Руководители	1 квалификационный уровень	директор учреждения (филиала)
	2 квалификационный уровень	заместитель директора (по направлению деятельности), <u>главный бухгалтер</u>
	3 квалификационный уровень	начальник отдела (по направлению деятельности), начальник службы, заместитель начальника филиала
	4 квалификационный уровень	заведующий складом, начальник гаража, начальник хозотдела, заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела

2. Специалисты
категории работников, имеющие высшее и среднее профессиональное образование, и занимающиеся деятельностью, относящейся к основным направлениям деятельности учреждения

Специалисты	Межотраслевые специалисты	заведующий сектором; ведущий программист, ведущий инженер по ОТ, ведущий юрисконсульт, ведущий бухгалтер (по направлению деятельности), ведущий экономист, ведущий экономист по договорно-претензионной работе, ведущий инженер по проектно-сметной работе, инженер по комплектации, ведущий инженер по производству, маркетингу и рекламе, механик по выпуску, ведущий инженер-диспетчер; ведущий инженер по кадрам, ведущий инженер по организации труда и планированию, ведущий геодезист, ведущий землеустроитель, ведущий инженер производственно-технического отдела, ведущий инженер по надзору за строительством, ведущий бухгалтер по учету материалов и оборудования, инженер по проектно-сметной работе 1 кат, мастер по ремонту и обслуживанию зданий, специалист по кадрам, специалист по материальному обеспечению, инженер 2-ой категории по направлению деятельности; инженер-диспетчер 2-ой категории, бухгалтер 1 кат, бухгалтер, юрисконсульт, инженер по подготовке кадров, специалист ГО и ЧС, экономист
-------------	---------------------------	---

3. Служащие
категории работников, осуществляющие сопровождение и обслуживание базовых процессов

Служащие	секретарь руководителя, копировщик, делопроизводитель
----------	---

IV. Рабочие
категория работников, не принимающих непосредственное участие в выполнении основных функций учреждения, но обслуживающие их

Рабочие	Рабочий 1 разряд	гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, садовник, уборщик служебных помещений, уборщик служебных помещений Тюменский филиала, сторож
	Рабочий 2 разряда	уборщик производственных, служебных помещений (в МКУ «Дирекция по обслуживанию ОМС», МКУ «Комитет по СиА»)
	Рабочий 3 разряда	кладовщик
	Рабочий 4 разряда	рабочий по комплексному обслуживанию зданий, машинист погрузочной машины
	Рабочий 5 разряда	стропальщик, водитель автомобиля, водитель специальной техники
	Рабочий 6 разряда	водитель автобуса, слесарь КИПиА, электромонтер по ремонту и обслуживанию зданий, водитель специальной техники, машинист-крановщик

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
 к Положению об оплате труда работников отдельных муниципальных казенных учреждений Пуровского района

РАЗМЕР
фонда надбавок и доплат по отдельным муниципальным казенным учреждениям Пуровского района

№ п/п	Наименование учреждения	Процент фонда надбавок и доплат от величины суммы фонда должностных окладов и фонда тарифных ставок работников учреждения
1.	Муниципальное казенное учреждение «Дирекция Пуровского района по материально-техническому обеспечению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций»	74
2.	Муниципальное казенное учреждение «Дирекция по обслуживанию деятельности органов местного самоуправления Пуровского района»	79
3.	Муниципальное казенное учреждение «Комитет по строительству и архитектуре Пуровского района»	70
4.	Муниципальное казенное учреждение «Управление по развитию агропромышленного комплекса Пуровского района»	70
5.	Муниципальное казенное учреждение «Фонд поддержки малого предпринимательства Пуровского района»	60

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников отдельных муниципальных казенных учреждений Пуровского района

**ПЕРЕЧЕНЬ
размеров повышающих коэффициентов для определения расчета
должностных окладов руководителей, специалистов и служащих**

№ п/п	наименование коэффициента	основание для повышения величины базового оклада	Величина базового коэффициента для категорий работников			
			руководители	специалисты	служащие	рабочие
1	2	3	4	5	6	7
1. Повышающие коэффициенты						
1.1.	Базовый коэффициент уровня образования (К1)	высшее профессиональное образование, квалификация «магистр», «специалист»	1,5	1,5	1,5	
		высшее профессиональное образование, квалификации «бакалавр»	1,4	1,4	1,4	
		среднее профессиональное образование (техникум), неполное высшее профессиональное образование	1,3	1,3	1,3	
		начальное профессиональное образование (училище)	1,1	1,1	1,1	
		Среднее (полное) общее образование	1,0	1,0	1,0	
1.2.	Коэффициент стажа работы (К2)	стаж работы более 15 лет	0,30	0,30	0,30	
		стаж работы от 10 до 15 лет	0,20	0,20	0,20	
		стаж работы от 5 до 10 лет	0,10	0,10	0,10	
		стаж работы от 1 до 5 лет	0,05	0,05	0,05	
1.3.	Персональный коэффициент (К3)	в зависимости от сложности, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении задач и других факторов	до 2	до 1,8	до 1,0	до 1,75
1.4.	Коэффициент специфики работы (К4)	в зависимости от вида деятельности работника	0,1 – 1,0	0,1 – 1,0	0,08 – 0,5	
1.5.	Коэффициент уровня управления (К5)	уровень 3 руководителя	до 1,2			
		уровень – 4 руководителя	до 1,1			

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников отдельных муниципальных казенных учреждений Пуровского района

**ТАРИФНАЯ СЕТКА
работников учреждения, относящихся к категории «Рабочие»**

Разряды	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7

1. Тарифные ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенных законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

2. Разряды оплаты рабочих определяются по результатам тарификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1 по 8 разряды тарифной сетки рабочих. Для высококвалифицированных рабочих по итогам аттестации возможно установление 9 и 10 разрядов (для водителей) с коэффициентами 1,8 и 1,9.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников отдельных муниципальных казенных учреждений Пуровского района

**ПЕРЕЧЕНЬ
обязательных выплат компенсационного характера**

№ п/п	Вид выплат	Размер выплат к базовому окладу	Категория работников
1	2	3	4
1.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда	до 16 % - 1 степень 3 класса вредности – 4%; - 2 степень 3 класса вредности – 8%;	по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

		- 3 степень 3 класса вредности – 12 %; - 4 степень 3 класса вредности – 16%	
2.	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных		
2.1.	за сверхурочную работу	не менее чем в полуторном размере за первые 2 часа, не менее чем в двойном размере за последующие часы; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.	все работники
2.2.	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в размере одинарной дневной или часовой части должностного оклада (тарифной ставки) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую часть должностного оклада (тарифной ставки) за день или час работы сверх 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.	все работники
2.3.	при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)	по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении к базовому окладу или в абсолютном размере, но не более 50 % от базового оклада по совмещаемой должности.	все работники

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда работников
отдельных муниципальных казенных
учреждений Пуровского района

Соотношение должностного оклада руководителя учреждения к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу

наименование учреждения	соотношение кратности
МКУ «Дирекция Пуровского района по материально-техническому обеспечению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций»	до 2,4
МКУ «Дирекция по обслуживанию деятельности органов местного самоуправления Пуровского района»	до 2,4
МКУ «Комитет по строительству и архитектуре Пуровского района»	до 2,2
МКУ «Управление по развитию агропромышленного комплекса Пуровского района»	до 2,4
МКУ «Фонд поддержки малого предпринимательства Пуровского района»	до 2,2

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Администрации района**

от 26 января 2012 г. № 15-ПГ г. Тарко-Сале

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ РАЙОНА ОТ 20.12.2011 № 576-ПГ
«О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ЗАДАНИЯ
В ОТНОШЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ФИНАНСОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ВЫПОЛНЕНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ЗАДАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ПУРОВСКИЙ РАЙОН»

В соответствии с пунктами 3 и 4 статьи 69.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации, подпунктом 3 пункта 7 статьи 9.2 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», частью 5 статьи 4 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» и решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район от 08.12.2011 № 78 «О Положении о бюджетном процессе в муниципальном образовании Пуровский район»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Приложение к Соглашению о порядке и условиях предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) приложения № 7, утвержденного постановлением Администрации района от 20.12.2011 № 576-ПГ «О порядке формирования муниципального задания в отношении муниципальных учреждений и финансовом обеспечении выполнения муниципального задания муниципального образования Пуровский район» утвердить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Управлению информационно-аналитических исследований и связей с общественностью Администрации Пуровского района (Е.В. Кузнецов) разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Пуровский район.

3. Опубликовать настоящее постановление в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете «Северный луч».

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы Администрации района Н.А. Фамбулову.

Глава района Е.В. СКРЯБИН

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению Администрации района
от 26 января 2012 г. № 15-ПГ

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Соглашению о порядке и условиях
предоставления субсидии на
финансовое обеспечение выполнения
муниципального задания
на оказание муниципальных услуг
(выполнение работ)
от _____ № _____

ГРАФИК
перечисления Субсидии

Сроки перечисления Субсидии	Сумма, рублей
- до _____	
- до _____	
- до _____	
...	
ИТОГО	

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
Главы района

от 27 января 2012 г. № 16-ПГ

г. Тарко-Сале

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЯ ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПУРОВСКИЙ РАЙОН, ПРИ НАЗНАЧЕНИИ НА КОТОРЫЕ ГРАЖДАНЕ И ПРИ ЗАМЕЩЕНИИ КОТОРЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫЕ СЛУЖАЩИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПУРОВСКИЙ РАЙОН ОБЯЗАНЫ ПРЕДОСТАВЛЯТЬ СВЕДЕНИЯ О СВОИХ ДОХОДАХ, ОБ ИМУЩЕСТВЕ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВАХ ИМУЩЕСТВЕННОГО ХАРАКТЕРА, А ТАКЖЕ СВЕДЕНИЯ О ДОХОДАХ, ОБ ИМУЩЕСТВЕ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВАХ ИМУЩЕСТВЕННОГО ХАРАКТЕРА СВОИХ СУПРУГИ (СУПРУГА) И НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ДЕТЕЙ

В связи с произошедшими кадровыми изменениями в Администрации муниципального образования Пуровский район и в соответствии со статьей 8 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», пунктом 3 Указа Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 года № 557 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей», постановлением Главы района от 19 августа 2009 года № 220 «Об утверждении реестра наиболее коррупционно опасных сфер деятельности органов местного самоуправления муниципального образования Пуровский район и реестра наиболее коррупциогенных должностей муниципальной службы муниципального образования Пуровский район»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемый перечень должностей муниципальной службы муниципального образования Пуровский район, при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие муниципального образования Пуровский район обязаны предоставлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей (далее – Перечень).

2. Руководителям структурных подразделений Администрации Пуровского района ознакомить муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы муниципального образования Пуровский район указанные в Перечне, с настоящим постановлением.

3. Признать утратившим силу постановление Главы района от 17 февраля 2011 года № 62-ПГ «Об утверждении перечня должностей

муниципальной службы муниципального образования Пуровский район, при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие муниципального образования Пуровский обязаны предоставлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей».

4. Опубликовать настоящее постановление в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете «Северный луч».

5. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Глава района Е.В. СКРЯБИН

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению Главы района
от 27 января 2012 года № 16-ПГ

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей муниципальной службы муниципального образования Пуровский район, при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие муниципального образования Пуровский район обязаны предоставлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей

1. Должности муниципальной службы муниципального образования Пуровский район, отнесенные Реестром должностей муниципальной службы, утвержденным Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 22 июня 2007 года № 67-ЗАО «О муниципальной службе в Ямало-Ненецком автономном округе», к категории «руководители», замещаемые на определенный срок полномочий, и к категории «помощники (советники)».

2. Должности муниципальной службы муниципального образования Пуровский район, исполнение должностных обязанностей по которым связано с коррупционными рисками в направлениях, определенных правовым актом Главы района, в следующих структурных подразделениях Администрации Пуровского района:

1. Департамент финансов и казначейства Администрации Пуровского района

1.1. Управление учета, отчетности и казначейства

Заместитель начальника Департамента, начальник управления

Отдел муниципального казначейства

Заместитель начальника управления, начальник отдела

Заместитель начальника отдела

Сектор предварительного контроля

Заведующий сектором

Сектор операционно-кассового контроля

Заведующий сектором

Отдел учета и отчетности

Заместитель начальника управления, начальник отдела

Сектор по исполнению бюджетов и аппарата управления

Заведующий сектором

Сектор по исполнению бюджетов и консолидации отчетности

Заведующий сектором

1.2. Бюджетное управление

Заместитель начальника Департамента, начальник управления

Заместитель начальника управления

Сектор межбюджетных отношений и планирования расходов органов местного самоуправления

Заведующий сектором

Сектор финансов социальной сферы

Заведующий сектором

1.3. Управление отраслевых финансов

Заместитель начальника Департамента, начальник управления

Заместитель начальника управления

1.4. Управление планирования и учета доходов

Заместитель начальника Департамента, начальник управления

Заместитель начальника управления

Сектор планирования, кассового исполнения доходов бюджета района и консолидации бюджетной отчетности

Заведующий сектором

Сектор планирования, кассового исполнения доходов бюджетов поселений и межбюджетных отношений

Заведующий сектором

Сектор кадрового и документационного обеспечения

Заведующий сектором

2. Департамент образования Администрации Пуровского района

Начальник департамента

2.1. Управление правовой, организационной работы и кадрового обеспечения

Заместитель начальника департамента, начальник управления

Отдел нормативно-правового обеспечения

Заместитель начальника управления, начальник отдела

Отдел муниципальной службы и кадрового обеспечения

Начальник отдела

2.2. Управление дошкольного и общего образования

Начальник управления

Отдел общего образования

Начальник отдела

Главный специалист

Отдел дошкольного образования

Начальник отдела

Главный специалист

Сектор контроля за внедрением информационных технологий

Заведующий сектором

2.3. Управление опеки, попечительства и дополнительного образования детей

Заместитель начальника департамента, начальник управления

Отдел опеки и попечительства

Начальник отдела

Главный специалист

Отдел защиты прав детей

Начальник отдела

Главный специалист

Отдел дополнительного образования и воспитательной работы

Начальник отдела

Главный специалист

3. Департамент имущественных и земельных отношений Администрации Пуровского района

Начальник Департамента

3.1. Управление имущественных отношений

Заместитель начальника Департамента, начальник управления

Отдел договорных отношений

Начальник отдела

Главный специалист

Отдел учета и формирования муниципального имущества

Начальник отдела

Сектор регистрации

Заведующий сектором

Ведущий специалист

Сектор реестра и учета муниципального имущества

Заведующий сектором

Ведущий специалист

Сектор технической инвентаризации

Заведующий сектором

Отдел приватизации

Начальник отдела

Главный специалист

Отдел жилищных отношений

Начальник отдела

Ведущий специалист

3.2. Управление земельных отношений

Заместитель начальника Департамента, начальник управления

Отдел по формированию и учету земельных участков межселенной территории

Начальник отдела

Главный специалист

Отдел договорной работы и администрирования платежей

Начальник отдела

Главный специалист

Ведущий специалист

Сектор по администрированию платежей

Заведующий сектором

Ведущий специалист

Отдел по земельному контролю

Начальник отдела

Ведущий специалист

Отдел по формированию и учету земельных участков из земель населенных пунктов

Начальник отдела

Сектор кадастрового учета

Заведующий сектором

Ведущий специалист

Сектор по формированию земельных участков

Заведующий сектором

Главный специалист

Ведущий специалист

3.3. Нормативно-правовой отдел

Начальник отдела

Заместитель начальника отдела

Сектор по размещению заказов

Заведующий сектором

Ведущий специалист

Сектор по корпоративной и исковой работе

Заведующий сектором

Главный специалист

Информационно-аналитический отдел

Начальник отдела

Заместитель начальника отдела

4. Департамент строительства, архитектуры и жилищной политики Администрации Пуровского района

Начальник Департамента

Заместитель начальника Департамента

4.1. Отдел кадров

Начальник отдела

4.2. Отдел по жилью

Начальник отдела

Заместитель начальника отдела

Главный специалист

Ведущий специалист

4.3. Отдел архитектуры и градостроительства

Начальник отдела

Ведущий специалист

Сектор информационных систем обеспечения градостроительной деятельности

Заведующий сектором

Ведущий специалист

Сектор выдачи разрешений

Заведующий сектором

Ведущий специалист

5. Департамент административно-правового регулирования, межмуниципальных связей и контрольно-ревизионной работы Администрации Пуровского района

Заместитель начальника Департамента

5.1. Контрольно-правовое управление

Заместитель начальника Департамента, начальник управления

Договорный отдел

Заместитель начальника управления, начальник отдела

Заместитель начальника отдела

Юридический отдел

Заместитель начальника управления, начальник отдела

Заместитель начальника отдела

5.2. Контрольно-ревизионное управление

Заместитель начальника Департамента, начальник управления

Заместитель начальника управления

Отдел ревизий структурных подразделений и бюджетных учреждений

Начальник отдела

Главный специалист

Отдел ревизий муниципальных предприятий, учреждений и организаций

Начальник отдела

Главный специалист

Отдел контроля в сфере размещения заказов

Начальник отдела
Ведущий специалист

5.3. Управление по взаимодействию с федеральными и региональными органами государственной власти и межмуниципальными связям

Заместитель начальника Департамента, начальник управления

Отдел по взаимодействию с федеральными и региональными органами государственной власти

Заместитель начальника управления, начальник отдела
Заместитель начальника отдела

Отдел по организации деятельности комиссий

Заместитель начальника управления, начальник отдела
Заместитель начальника отдела

Отдел по контролю и взаимодействию с органами местного самоуправления

Заместитель начальника управления, начальник отдела
Заместитель начальника отдела

6. Управление транспорта, связи и систем жизнеобеспечения Администрации Пуровского района

Начальник Управления
Заместитель начальника управления

6.1. Отдел энергетики и регулирования ТЭР

Сектор энергетики, объектов и систем

Заведующий сектором
Главный специалист

Сектор регулирования ТЭР

Заведующий сектором
Главный специалист
Ведущий специалист

6.2. Отдел жилищно-коммунального комплекса благоустройства

Начальник отдела
Главный специалист
Ведущий специалист

6.3. Отдел транспорта, связи и дорожного хозяйства

Заместитель начальника управления, начальник отдела
Главный специалист
Ведущий специалист

7. Управление социальной политики Администрации Пуровского района

Начальник Управления
Заместитель начальника управления

7.1. Отдел правовой, кадровой, организационной работы, опеки и попечительства

Начальник отдела

7.2. Отдел государственных пособий, доплат

Начальник отдела
Главный специалист

7.3. Отдел социальной помощи гражданам

Начальник отдела
Главный специалист

7.4. Отдел обеспечения мер социальной поддержки отдельных категорий граждан

Начальник отдела
Главный специалист

7.5. Отдел жилищных субсидий, предоставления льгот и выплат за ЖКУ

Начальник отдела
Главный специалист

7.6. Отдел по организации социального обслуживания

Начальник отдела
Главный специалист

7.7. Отдел по семейной и демографической политике

Начальник отдела
Главный специалист

Сектор по приему граждан

Заведующий сектором

8. Управление культуры Администрации Пуровского района

Начальник Управления
Заместитель начальника управления
Начальник отдела

9. Управление по физической культуре и спорту Администрации Пуровского района

Начальник Управления
Заместитель начальника управления

10. Управление молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района

Начальник Управления
Заместитель начальника управления

10.1. Отдел организационной работы и антинаркотической политики

Начальник отдела

10.2. Отдел молодежной политики и развития туризма

Начальник отдела

11. Управление экономики Администрации Пуровского района

Начальник Управления

11.1. Отдел социально-экономического развития и планирования

Заместитель начальника управления, начальник отдела
Заместитель начальника отдела

Заведующий сектором

11.2. Отдел отраслевой экономики

Заместитель начальника управления, начальник отдела
Заведующий сектором

11.3. Отдел организации и охраны труда

Заместитель начальника управления, начальник отдела

Сектор организации труда

Заместитель начальника отдела

Сектор наделенный отдельными полномочиями ЯНАО

Заведующий сектором

11.4. Отдел ценовой политики и инвестиционных программ

Начальник отдела
Заведующий сектором

11.5. Отдел экономики социальной сферы и муниципального реформирования

Начальник отдела
Заведующий сектором

12. Управление муниципального заказа и торговли Администрации Пуровского района

Начальник Управления

12.1. Отдел муниципального заказа

Заместитель начальника управления, начальник отдела
Сектор размещения заказов на выполнение работ

Заведующий сектором

Сектор размещения заказов на закупку товаров и услуг

Заведующий сектором

Информационно-аналитический сектор

Заведующий сектором

12.2. Отдел общественного питания, торговли и бытового обслуживания

Начальник отдела
Главный специалист по лицензированию

13. Управление природно-ресурсного регулирования Администрации Пуровского района

Начальник Управления

13.1. Отдел недропользования и обязательных отношений с недропользователями

Заместитель начальника управления, начальник отдела
Главный специалист

13.2. Отдел охраны окружающей среды

Заместитель начальника управления, начальник отдела
Главный специалист

14. Управление по делам малочисленных народов Севера Администрации Пуровского района

Начальник Управления
Заместитель начальника управления

14.1. Отдел национальной политики и нормативно-правовой работы

Начальник отдела

15. Нормативно-правовое управление Администрации Пуровского района

Начальник Управления

16. Управление информационно-аналитических исследований и связей с общественностью Администрации Пуровского района

Начальник Управления

Заместитель начальника управления

16.1. Отдел социальных исследований и информационной политики

Заместитель начальника управления, начальник отдела

16.2. Отдел по работе с общественностью

Начальник отдела

17. Управление организационной работы и кадровой политики Администрации Пуровского района

Начальник Управления

17.1. Отдел по делопроизводству и общим вопросам

Заместитель начальника управления, начальник отдела

17.2. Отдел муниципальной службы и кадровой политики

Заместитель начальника управления, начальник отдела

Заместитель начальника отдела

Заведующий сектором

17.3. Отдел по организационной работе

Заместитель начальника управления, начальник отдела

18. Управление по делам ГО и ЧС Администрации Пуровского района

Начальник Управления

Заместитель начальника управления

19. Отдел по делам архивов (муниципальный архив) Администрации Пуровского района

Начальник отдела

20. Отдел специальных мероприятий Администрации Пуровского района

Начальник отдела

21. Отдел по делам несовершеннолетних Администрации Пуровского района

Начальник отдела

Ежеквартальные сведения о ходе исполнения бюджета Пуровского района за 2011 год

Наименование показателя	Ежеквартальное исполнение бюджета с нарастающим итогом (руб.)
Доходы	10 079 231 645,46
Расходы	9 928 348 724,88
Дефицит (профицит)	150 882 920,58

Сведения о численности и фактических затратах на их денежное содержание муниципальных служащих Администрации Пуровского района и работников муниципальных учреждений Пуровского района за 2011 год

	численность	затраты	численность	затраты	численность	затраты	численность	затраты
	I квартал		6 месяцев		9 месяцев		год	
Всего по району в т.ч.	5581	602867	5596	1234126	5599	2012385	5573	3082384
Муниципальные служащие	299	89534	294	180287	291	297154	291	438143
Работники муниципальных учреждений	5282	513333	5302	1053839	5308	1715231	5282	2644241

Внимание, конкурс!**ПОЛОЖЕНИЕ****о проведении Районной выставки-конкурса народного прикладного творчества «Пасхальные мотивы»****Общее положение:**

Районная выставка - конкурс народного прикладного творчества «Пасхальные мотивы» (далее – выставка-конкурс) состоится в марте 2012 года в г. Тарко-Сале.

Учредители и организаторы фестиваля-конкурса:

- управление культуры Администрации Пуровского района;
- Свято-Никольский храм г. Тарко-Сале Салехардской Епархии;
- муниципальное бюджетное учреждение культуры «Пуровский районный историко-краеведческий музей»;

Цели и задачи выставки:

- сохранение и развитие народного декоративно-прикладного искусства на Ямале;
- сохранение традиций христианства;
- формирование интереса подрастающего поколения к изучению национальной русской культуры.

Порядок и сроки проведения конкурса:

Конкурс проводится в 2 этапа:

1 этап – прием творческих работ проводится Пуровским районным историко-краеведческим музеем от жителей муниципальных образований Пуровского района с **1 февраля по 14 марта 2012 года**.

16 марта 2012 года состоится работа жюри, где будут отобра-

ны по 5 лучших работ в каждой возрастной категории. Работы победителей первого этапа будут направлены для участия в Окружной выставке-конкурсе народного прикладного творчества «Пасхальные мотивы» в г. Салехарде. Оставшиеся работы будут выставлены в МБУК «Пуровский районный историко-краеведческий музей» (г. Тарко-Сале);

2 этап – финальный тур (определение победителей и проведение окружной выставки - конкурса) проводится в выставочном зале ГБУ ЯНАО «Ямало-Ненецкий окружной музейно-выставочный комплекс им. И.С. Шемановского» с **15 по 30 апреля 2012 года**.

Отбор конкурсных изделий и определение победителей конкурса на первом этапе осуществляет жюри, в состав которого входят профессиональные художники и мастера г. Тарко-Сале, начальник Управления культуры Администрации Пуровского района и представитель Свято-Никольского храма г. Тарко-Сале Салехардской Епархии.

Жюри имеет право присуждать специальные призы.

Условия конкурса:

Конкурс проходит в трех возрастных категориях:

1. до 10 лет,
2. от 11 до 16 лет,
3. от 17 лет и старше.

Участниками конкурса могут быть все желающие без ограничения, кроме профессиональных мастеров и художников.

