

**Печатное средство массовой информации**

**органов местного самоуправления**

**Тужинского муниципального**

**района**

**Бюллетень муниципальных нормативных**

**правовых актов**

**№ 20 (364)**

**30 августа 2023 года**

**пгт Тужа**

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I. Постановления и распоряжения главы района и администрации Тужинского района

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование постановления, распоряжения | Реквизиты документа | Страница |
| 1 | О проведении комиссионного обследования школьных автобусных маршрутов, маршрутов перевозки пассажиров и автомобильных дорог общего пользования вне границ населенных пунктов в муниципальном образовании Тужинский муниципальный район  | от 21.08.2023 № 184 | 3-5 |
| 2 | О внесении изменений в постановление администрации Тужинского муниципального района от 01.09.2017 № 332 «О создании эвакуационной (эвакоприемной) комиссии Тужинского муниципального района» | от 24.08.2023 № 185 | 5-7 |
| 3 | Об утверждении схемы теплоснабжения на территорииТужинского муниципального района Кировской области на период до 2034 годаПриложения: Тужа\_ТОМ 1 (на 84 стр.) Тужа \_ТОМ 2 (на 173 стр.) Ныр\_ТОМ 1 (на 60 стр.) Ныр\_ТОМ 2 9на 133 стр.) | от 28.08.2023 № 188 | 7-8 |
| 4 | Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений в сфере физической культуры и спорта, подведомственных администрации Тужинского района Кировской области | от 29.07.2023 № 191 | 8-21 |

 Раздел II. Решения Тужинской районной Думы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование постановления, распоряжения | Реквизиты документа | Страница |
| 1 | О внесении изменений в решение Тужинской районной Думыот 19.12.2022 № 15/88 «О бюджете Тужинского муниципального района на 2023 год и на плановый период 2023 и 2025 годов» | от 25.08.2023 № 23/130 | 22-23 |



АДМИНИСТРАЦИЯ ТУЖИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 21.08.2023 |  | № | 184 |
| пгт Тужа |

**О проведении комиссионного обследования школьных автобусных маршрутов, маршрутов перевозки пассажиров и автомобильных дорог общего пользования вне границ населенных пунктов в муниципальном образовании Тужинский муниципальный район**

В соответствии с Федеральными законами от 06.10.2003 № 131 - ФЗ
«Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 10.12.1995 № 196 - ФЗ «О безопасности дорожного движения», письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.07.2014 № 08-988 «О направлении методических рекомендаций» и на основании Устава Тужинского муниципального района администрация Тужинского муниципального района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Провести комиссионное обследование школьных автобусных маршрутов, маршрутов перевозки пассажиров и автомобильных дорог общего пользования вне границ населенных пунктов в муниципальном образовании Тужинский муниципальный район (далее – комиссионное обследование)
до 31 августа 2023 года.
2. Создать комиссиюдля проведения комиссионного обследования школьных автобусных маршрутов, маршрутов перевозки пассажиров и автомобильных дорог общего пользования вне границ населенных пунктов в муниципальном образовании Тужинский муниципальный район и утвердить ее состав согласно приложению.
3. Результаты комиссионного обследования рассмотреть на районной комиссии по обеспечению безопасности дорожного движения.

4. Контроль за выполнением оставляю за собой.

5. Настоящее постановление вступает в законную силу с момента опубликования в Бюллетене муниципальных нормативных правовых актов органов местного самоуправления Тужинского муниципального района Кировской области.

Глава Тужинского

муниципального района Л.В. Бледных

Приложение

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации

Тужинского муниципального района

 от 21.08.2023 № 184

**СОСТАВ**

**комиссии для проведения комиссионного обследования школьных автобусных маршрутов, маршрутов перевозки пассажиров и автомобильных дорог общего пользования вне границ населенных пунктов в муниципальном образовании Тужинский муниципальный район**

|  |  |
| --- | --- |
| НОГИНАНаталья Юрьевна  | - врио первого заместителя главы администрации Тужинского муниципального района по жизнеобеспечению, председатель комиссии; |
| МУРСАТОВАНаталия Сергеевна | - главный специалист по ЖКХ, энергетике и экологии отдела жизнеобеспечения администрации Тужинского муниципального района, секретарь комиссии; |
| Члены комиссии: |  |
| БАТУХТИНАлександр Александрович | - начальник Тужинского участка Яранского дорожного участка № 45 акционерного общества «Вятские автомобильные дороги» (по согласованию); |
| КИСЛИЦЫНАЕвгения Геннадьевна | - директор муниципального унитарного предприятия «Тужинское автотранспортное предприятие»(по согласованию); |
| КОРШУНОВМихаил Алексеевич | - государственный инспектор дорожного надзора отделения государственной инспекции безопасности дорожного движения межрайонного отдела Министерства внутренних дел России «Яранский» (по согласованию); |
| НОВИКОВААнна Владимировна | - директор Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов пгт Тужа» (по согласованию); |
| САВАНИН Вадим Александрович | - государственный инспектор территориального отдела государственного автодорожного надзора по Кировской области Приволжского межрегионального управления государственного автодорожного надзора (по согласованию); |
| ТОХТЕЕВАНина Геннадьевна | - директор Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя школа **с. Ныр Тужинского района»** (по согласованию). |

|  |
| --- |
|  |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ ТУЖИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ** |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |
| 24.08.2023 |  |  | № | 185 |
|  |  пгт Тужа |  |
| **О внесении изменений в постановление администрации Тужинского муниципального района от 01.09.2017 № 332 «О создании эвакуационной (эвакоприемной) комиссии Тужинского муниципального района»** |

В связи с кадровыми изменениями администрация Тужинского муниципального района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести изменения в постановление администрации Тужинского муниципального района от 01.09.2017 № 332 «О создании эвакуационной (эвакоприемной) комиссии Тужинского муниципального района», утвердив состав эвакуационной (эвакоприемной) комиссии Тужинского муниципального района в новой редакции согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования в Бюллетене муниципальных нормативных правовых актов органов местного самоуправления Тужинского муниципального района Кировской области.

Глава Тужинского

муниципального района Л.В. Бледных

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПриложениеУТВЕРЖДЁНпостановлением администрации Тужинского муниципального районаот 24.08.2023 № 185 |

**СОСТАВ**

**эвакоприемной комиссии Тужинского муниципального района**

|  |  |
| --- | --- |
| НОГИНАНаталья Юрьевна | - Врио первого заместителя главы администрации по жизнеобеспечению, заведующий отделом жизнеобеспечения администрации Тужинского муниципального района, председатель комиссии |
| СЕНТЕМОВ Сергей Иванович | - глава Тужинского городского поселения Тужинского муниципального района, заместитель председателя комиссии |
| АВРАМЕНКО Татьяна Геннадьевна | - главный специалист сектора по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям администрации Тужинского муниципального района, секретарь комиссии |
| **Группа приема и размещения комиссии:** |
| СКРЯБИНМаксим Леонидович | - ведущий специалист по общим вопросам и системному администрированию администрации Тужинского городского поселения (по согласованию) |
| ТЕТЕРИНА Татьяна Ивановна | - заместитель главы администрации Тужинского городского поселения (по согласованию) |
| ХОРОШАВИНА Наталия Васильевна | - заведующий сектором по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям администрации Тужинского муниципального района |
| **Группа транспортного обеспечения комиссии:** |
| БАТУХТИНАлександр Александрович | - начальник Тужинского участка Яранского ДУ №45 КОГП «Вятаватодор» (по согласованию) |
| КИСЛИЦЫНА Евгения Геннадьевна | - директор МУП «Тужинское АТП», старший группы (по согласованию) |
| **Группа первоочередного жизнеобеспечения населения комиссии:** |
| АБРАМОВА Антонина Юрьевна | - заместитель директора ООО «Кулинар» (по согласованию) |
| КОНОВАЛОВАОксана Николаевна | - председатель Тужинского РАЙПО, старшая группы (по согласованию) |

**АДМИНИСТРАЦИЯ ТУЖИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **28.08.2023** |  | **№** | **188** |
| пгт Тужа |

**Об утверждении схемы теплоснабжения на территории**

**Тужинского муниципального района Кировской области**

**на период до 2034 года**

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 22.07.2010 № 190-ФЗ «О теплоснабжении», постановлением Правительства РФ от 22.02.2012 № 154 «О требованиях к схемам теплоснабжения, порядку их разработки и утверждения», администрация Тужинского муниципального района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить схему теплоснабжения Тужинского городского поселения Тужинского района Кировской области на период до 2034 года согласно приложению.
2. Утвердить схему теплоснабжения Ныровского сельского поселения Тужинского района Кировской области на период до 2034 года согласно приложению

3. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования в Бюллетене муниципальных нормативных правовых актов органов местного самоуправления Тужинского муниципального района Кировской области.

Глава Тужинского

муниципального района Л.В. Бледных

****

|  |
| --- |
| АДМИНИСТРАЦИЯ ТУЖИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНАКИРОВСКОЙ ОБЛАСТИПОСТАНОВЛЕНИЕ |
| 29.08.2023 |  | № | 191 |
| пгт Тужа |

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений в сфере физической культуры и спорта, подведомственных администрации Тужинского района Кировской области**

На основании постановления администрации Тужинского муниципального района от 10.07.2023 № 152 «Об изменении подведомственности муниципального казенного учреждения дополнительного образования Спортивная школа пгт Тужа Кировской области» администрация Тужинского муниципального района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. УтвердитьПримерное положение об оплате труда работников учреждений в сфере физической культуры и спорта, подведомственных администрации Тужинского района Кировской области согласно приложению.
2. Заведущему МКУ «Отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации Тужинского муниципального района» Лысановой С.Н. довести настоящее постановление до сведения учреждений в сфере физической культуры и спорта, подведомственных администрации Тужинского района Кировской области.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 сентября 2023 года.

4.Опубликовать настоящее постановление в Бюллетене муниципальных нормативных правовых актов органов местного самоуправления Тужинского муниципального района Кировской области.

5.  Контроль за выполнением постановления возложить на заведущего МКУ «Отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации Тужинского муниципального района» Лысанову С.Н.

Глава Тужинского

муниципального района Л.В.Бледных

 Приложение №1

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников учреждений**

**в сфере физической культуры и спорта,**

**подведомственных администрации**

**Тужинского района**

**района Кировской области**

 **I. Общие положения**

1. Настоящее примерное Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано во исполнение постановления администрации Тужинского муниципального района Кировской области от 01.03.2017 № 54 «Об оплате труда работников учреждений», в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, заключенным Минспортом России, Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации», Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Ассоциация работодателей в сфере физической культуры, спорта, фитнес и спортивной индустрии» (далее – Отраслевое соглашение), и определяет порядок установления оплаты труда работников муниципальных учрежденийв сфере физической культуры и спорта

2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждения сферы физической культуры и спорта, подведомственного МКУ «Отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации Тужинского муниципального района». на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Настоящее Положение включает в себя:

3.1.Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей по профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам.

3.2.Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления.

3.3. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

### 3.4.Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения.

3.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

4. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения учреждением положения об оплате труда работников учреждения.

5. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с МКУ «Отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации Тужинского муниципального района».
6. Положение об оплате труда работников учреждения подлежит согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций учреждений или органами их заменяющими (если таковые есть).

7. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством, при этом при повышении окладов (должностных окладов) работников учреждений размеры окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

**1. Основные условия оплаты труда**

1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Тужинского муниципального района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением

1.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных стандартов, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений, утвержденных постановлением администрации Тужинского муниципального района от 01.03.2017 № 54 «Об оплате труда работников учреждений» государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

положений Отраслевого соглашения.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. В целях обеспечения качественного выполнения муниципального задания (выполнения работ) трудовые отношения с работниками учреждения оформляются по трудовому договору.

1.5. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
от 24.12.2020 № 952н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер-преподаватель».

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | минимальный должностной оклад (рублей) |
| 6 уровень квалификации | 11544 рубля |
| 7 уровень квалификации |

1.6. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), работникам по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |
| --- |
| Профессиональные квалификационные группы: |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первогоуровня» (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию, дворник) | 4557 рублей |

1.7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |
| --- |
| Профессиональные квалификационные группы: |
| «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» (директор) | 18237рубля |

1.8. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в утверждаемом руководителем учреждения положении об оплате труда работников учреждения.

 1.9. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения рекомендуется устанавливать на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

1.10. Оплата труда тренерско-преподавательского состава учреждения (по должностям: тренер-преподаватель, старший тренер- преподаватель), включает в себя должностные оклады, рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.10.1. Размеры должностных окладов тренерско-преподавательского состава с учетом учебно-тренировочной нагрузки (тарификации) рассчитываются по следующей формуле:

**ДОн = ДО х Кн / 18час.,** где:

**ДОн –** должностной оклад с учетом учебно-тренировочнойнагрузки (рублей);

**ДО** – должностной оклад, предусмотренный положением об оплате труда учреждения;

**Кн** – количество часов в неделю, проводимых тренеромтренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении графику (расписанию) - тренировочных занятий;

**18 час –** количество часовучебно-тренировочных занятий в неделю на ставку заработной платы.

**2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

2.1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются всем работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты.

2.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, уровням квалификации профессиональных стандартов или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.5. В учреждениимогут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

2.5.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда за фактически отработанное время в этих условиях.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Оплата труда в повышенном размере работников учреждения устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

2.5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.5.2.1. Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.2.2. Выплаты за сверхурочную работу осуществляются в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.2.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.2.4. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются работнику в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер выплаты составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце.

###

**3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Тужинского муниципального района Кировской области от 01.03.2017 № 54 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений», в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника учреждения.

3.2. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений.

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, предусмотренными положением об оплате труда работников учреждения.

3.6. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальными нормативными актами учреждения с обязательным указанием причины.

3.7. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников предлагается учитывать следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

3.8. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.8.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений в размере до 50 процентов на определенный период, не превышающий одного календарного года, за выполнение следующих показателей:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;

- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;

- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением (организацией);

- за наличие положительных отзывов о работе;

по итогам работы учреждения, например: занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений (организаций) по профилю деятельности, также за переход в течение года обучающихся (спортсменов) в спортивную школу олимпийского резерва, училище олимпийского резерва, центр спортивной подготовки;

- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год);

выполнение муниципального задания учреждением на оказание государственных услуг (выполнение работ) в соответствии с перечнями государственных (муниципальных) услуг (работ) в сфере физической культуры и спорта;

- за выполнение иных показателей, установленных локальным нормативным актом учреждения .

 Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников данной организации.

3.8.2. Выплаты за стаж непрерывной работы.

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения, сохранения преемственности и тренерских традиций в следующих размерах:

- стаж работы от 1 года до 5 лет – 5 процентов к должностному окладу (окладу);

- стаж работы от 5 до 10 лет – 10 процентов к должностному окладу (окладу);

- свыше 10 лет –15 процентов к должностному окладу (окладу).

3.8.3. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания:

Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются работникам:

за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» в размере 10-30 процентов к должностному окладу (окладу);

за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» в размере 10-20 процентов к должностному окладу (окладу);

за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» в размере 10-20 процентов к должностному окладу (окладу);

за ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям, в виде персональной надбавки конкретному работнику,
в соответствии с действующим в отрасли нормативным правовым актом
и коллективным договором, действующим в учреждении, а также за наличие ученой степени в сфере физической культуры и спорта;

за другие ведомственные награды и звания Министерства спорта Российской Федерации, за ведомственные награды и звания Законодательного Собрания Кировской области, Правительства Кировской области, министерства - в размере 5-10 процентов к окладу (должностномуокладу).

Данная стимулирующая выплата устанавливается работнику со дня присвоения звания или вручения награды.

При наличии у работника нескольких оснований выплата производится по основанию, по которому предусмотрен наибольший размер выплаты.

3.8.4. Выплаты за наличие квалификационной категории (классности).

Выплаты за квалификационную категорию (классность) устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

**Для работников тренерско-преподавательского состава, имеющих квалификационную категорию:**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы  |
| Первая квалификационная категория | 15 |
| Высшая квалификационная категория | 30 |

3.8.5. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются специалистам, выполняющим работу на условиях трудового договора в учреждениях (структурных подразделениях), которые расположены в сельских населенных пунктах, в размере 25% к должностному окладу.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается указанная в настоящем подпункте выплата:

заместитель руководителя учреждения;

тренер-преподаватель (тренер);

старший тренер-преподаватель (старший тренер);

3.8.6.Персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) рекомендуется устанавливать на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается:

3.8.6.1. Работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и утверждается локальным нормативным актом по организации. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента –до 2,0.

3.8.6.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается молодым специалистам. К молодым специалистам относятся работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в учреждение.

 Выплата назначается на период первых трех лет работы в организации.

Размер выплаты устанавливается в следующем порядке:

|  |  |
| --- | --- |
| Период работы в организации | Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента от оклада (должностного оклада) |
| первый год работы | 0,35 |
| второй год работы | 0,3 |
| третий год работы | 0,2 |

Статус молодого специалиста может быть продлен на период до трех лет в следующих случаях:

при прохождении срочной воинской или альтернативной службы;

при нахождении в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников не предполагает образование нового оклада (должностного оклада) работника и не учитывается при начислении компенсационных и иных стимулирующих выплат.

3.8.8. Премиальные выплаты.

Премиальные выплаты устанавливаются с целью поощрения работников учреждения.

– за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

– за общие результаты в работе по итогам определенного периода (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

– за участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных заданий, не входящих в круг его должностных обязанностей;

– в связи с профессиональными праздниками, государственными праздниками Российской Федерации;

- за награждение почетными грамотами Тужинского муниципального района, Кировской области, федеральными наградами;

- с юбилейными датами при выходе на пенсию;

- включение спортсмена в состав спортивных сборных команд Кировской области и Российской Федерации;

- за результат участия на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов;

- качество спортивной подготовки (критерий - доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание);

- за результативное участие в подготовке обучающегося (спортсмена) в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, пара олимпийских игр, сурдолимпийских игр и иных официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по учреждению. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретный размер премии работникам за общие результаты в работе определяется по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работника, с учетом личного вклада каждого работника учреждения в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничиваются.

Лицам, проработавшим неполный отчетный период, и уволившимся из учреждения, премия не выплачивается.

Периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в ежегодном оплачиваемом и дополнительных оплачиваемых отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, предоставленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исключаются при исчислении премии.

К показателям депремирования относятся:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, пожарной безопасности, требований охраны труда, правил и порядка действий при угрозе или совершении террористических актов и иных чрезвычайных ситуаций;

- невыполнение приказов и распоряжений непосредственного руководителя;

- нарушение финансовой и налоговой дисциплины;

- наличие дисциплинарного взыскания;

- иные показатели, устанавливаемые учреждением.

**III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя.**

1.Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и МКУ «Отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации Тужинского муниципального района».
 3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 % ниже должностных окладов руководителя учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения.

5. Заместителям руководителя учреждения и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с подразделом 3 раздела II настоящего Положения.

 6. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, порядок и условия их установления утверждаются правовым актом МКУ «Отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации Тужинского муниципального района».
 Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются с учетом исполнения учреждениями целевых показателей эффективности работы, утверждаемых МКУ «Отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации Тужинского муниципального района».
 Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с правовым актом МКУ «Отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации Тужинского муниципального района» за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

9. За счет средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, руководителю учреждения, его заместителю может быть оказана материальная помощь.

Выплата материальной помощи заместителю руководителя учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном пунктом 12 раздела 4 настоящего Положения.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном правовым актом МКУ «Отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации Тужинского муниципального района».
 Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается руководителем МКУ «Отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации Тужинского муниципального района»
 в форме приказа на основании письменного заявления руководителя учреждения. К заявлению должны быть приложены документы, подтверждающие наличие основания для выплаты материальной помощи. Рекомендуемый размер материальной помощи – не более размера одного должностного оклада в год.

10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 3.

11. Руководитель организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителя и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителя).

12. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

**IV. Другие вопросы оплаты труда**

1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, выделенных из районного бюджета на оплату труда, и средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности учреждения.

Объем фонда оплаты труда работников учреждения, формируемый за счет средств районного бюджета, устанавливается на календарный год.

Общий объем фонда оплаты труда работников учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с муниципальным заданием объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

Экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты, премирование по итогам работы.

Рекомендуется формировать в годовом фонде оплаты труда учреждения средства на стимулирующие выплаты работникам в сфере физической культуры и спорта за результативное участие в подготовке обучающегося, спортсмена высокого класса, за переход обучающегося (спортсмена) на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных команд Российской Федерации, интенсивность и высокие результаты работы и достижения.

2. Учреждение, в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников, самостоятельно определяют размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры выплат стимулирующего характера и других мер материального стимулирования.

 3. Штатное расписание учреждения и тарификационные списки тренерско-преподавательского состава учреждения утверждаются руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

4. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждения, а их наименования должны соответствовать наименованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить раздельно по каждой из должностей;

7. В случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

9. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

### 10. При разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов в учреждении рекомендуется предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой деятельности.

11. Оплату труда тренеров-преподавателей (тренеров) рекомендуется производить с учетом учебно-тренировочной (тренерской) нагрузки (тарификации).

В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки и (или) индивидуальная работа с обучающимися (спортсменами) этапов ССМ, объем учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

Тренерам-преподавателям (тренерам)устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно учебно-тренировочной работы 18 часов в неделю.

Норма часов учебно-тренировочной работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах. Непосредственная учебно-тренировочная работа может включать в себя, в том числе, короткие перерывы, динамическую паузу, активный и пассивный отдых, время на подготовку к занятию, мероприятия по соблюдению техники безопасности и иные мероприятия, согласно дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, утвержденных в учреждении.

За учебно-тренировочную работу, выполняемую работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной учебно-тренировочной (тренерской) работы исходя из установленной учебно-тренировочной нагрузки.

В рабочее время тренеров-преподавателей (тренеров) кроме непосредственно учебно-тренировочной работы, включается иная работа: индивидуальная работа с обучающимися (спортсменами), научная, творческая, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (спортсменами), участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера-преподавателя (тренера) определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение непосредственно учебно-тренировочной и иной работы тренера-преподавателя (тренера) в пределах рабочей недели или учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, с учетом дополнительной образовательной программы спортивной подготовки (программы спортивной подготовки), специальности и квалификации работника.

В локальном нормативном акте учреждения рекомендуется предусмотреть порядок и правила определения учебно-тренировочной нагрузки работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, а также непосредственно связанные с определением и изменением учебно-тренировочной нагрузки особенности исчисления заработной платы работников.

Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебно-тренировочной нагрузки работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Под учебно-тренировочной нагрузкой работников предлагается понимать непосредственно педагогическую (тренерскую) работу, выполняемую во взаимодействии с обучающимися (спортсменами) по видам деятельности, установленным дополнительной образовательной программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Объем учебно-тренировочной нагрузки рекомендуется определять ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) исходя из норм объема учебно-тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта (в том числе специальных) и (или) дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебно-тренировочной нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся (спортсменов), групп.

При определении объема учебно-тренировочной нагрузки работников на следующий год (учебно-тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема учебно-тренировочной (тренерской) нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебно-тренировочной(тренерской) нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Объем учебно-тренировочной нагрузки работников, проводящих учебно-тренировочные занятия в населенных пунктах с численностью населения менее 3000 человек, при превышении транспортной доступности до его административного центра и обратно в течение рабочего дня, которым не может быть обеспечена учебно-тренировочная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебно-тренировочной работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии дозагрузки их до установленной нормы часов другой (например, методической) работой.

В видах спорта, включающих различные спортивные дисциплины по видам спорта, допускается привлечение дополнительного тренера-преподавателя с учебно-тренировочного этапа.

Оплата труда дополнительного тренера-преподавателя не должна превышать 50% от размера норматива оплаты труда, установленного тарификационной нагрузкой основному тренеру-преподавателю (тренеру).

В связи с производственной необходимостью (временно отсутствующий работник, участие в спортивных мероприятиях и иные), с письменного согласия работника, допускается проведение учебно-тренировочных занятий по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки одновременно с обучающимися (спортсменами) из разных групп (этапов спортивной подготовки), при соблюдении разницы в уровне подготовки обучающихся (спортсменов) не превышающей двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а также не превышением единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта с назначением выплат компенсационного характера за увеличение объема работы.

Допускается проведение учебно-тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно с обучающимися (спортсменами) этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом объем непосредственной учебно-тренировочной нагрузки определяется исходя из объема учебно-тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

12. За счет средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Рекомендуемый размер материальной помощи – не более размеров одного должностного оклада в год.

Выплата материальной помощи может производиться в следующих случаях:

смерть близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер) (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи
с 50-летием, 60-летием, 70-летием и каждые последующие десять лет, а также к другим датам, установленным локальным нормативным актом учреждения;

в связи с выходом на пенсию.

13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений не должна превышать 40 процентов.

Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается МКУ «Отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации Тужинского муниципального района».

****

|  |
| --- |
| ТУЖИНСКАЯ РАЙОННАЯ ДУМА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИРЕШЕНИЕ |
| 25.08.2023 |  | № | 23/130 |
| пгт Тужа |

**О внесении изменений в решение Тужинской районной Думы**

**от 19.12.2022 № 15/88 «О бюджете Тужинского муниципального района на 2023 год и на плановый период 2023 и 2025 годов»**

В соответствии со статьей 20 Положения о бюджетном процессе в муниципальном образовании Тужинский муниципальный район, утвержденного решением Тужинской районной Думы от 26.02.2021 № 54/400, Тужинская районная Дума РЕШИЛА:

1. Внести в решение Тужинской районной Думы от 19.12.2022 № 15/88 «О бюджете Тужинского муниципального района на 2023 год и на плановый период 2023 и 2025 годов» (далее – Решение) следующие изменения:

1.1. Приложение № 1 «Основные характеристики бюджета муниципального района на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов» к Решению изложить в новой редакции согласно приложению № 1.

1.2. Приложение № 5 «Перечень и объемы субвенций, предоставляемых из бюджета муниципального района» к Решению изложить в новой редакции согласно приложению № 2.

1.3. Приложение № 6 «Перечень и объемы субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального района в целях финансирования расходных обязательств, возникающих при выполнении полномочий органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения» к Решению изложить в новой редакции согласно приложению № 3.

1.4.Приложение № 7 «Объемы поступления налоговых и неналоговых доходов общей суммой и по статьям классификации доходов бюджетов, а также объемы безвозмездных поступлений по подстатьям классификации доходов бюджетов на 2023 год» к Решению изложить в новой редакции согласно приложению № 4.

1.5. Приложение № 8 «Распределение бюджетных ассигнований по разделам и подразделам классификации расходов бюджета на 2023 год» к Решению изложить в новой редакции согласно приложению № 5.

1.6. Приложение № 9 «Распределение бюджетных ассигнований по целевым статьям (муниципальным программам Тужинского района и непрограммным направлениям деятельности), группам видов расходов классификации расходов бюджета на 2023 год» к Решению изложить в новой редакции согласно приложению № 6.

1.7.Приложение № 10 «Ведомственная структура расходов бюджета муниципального района на 2023 год» к Решению изложить в новой редакции согласно приложению № 7**.**

1.8.Приложение № 17 «Объемы поступления налоговых и неналоговых доходов общей суммой и по статьям классификации доходов бюджетов, а также объемы безвозмездных поступлений по подстатьям классификации доходов бюджетов на 2024-2025 годы» к Решению изложить в новой редакции согласно приложению № 8.

1.9.Приложение № 18 «Распределение бюджетных ассигнований по разделам и подразделам классификации расходов бюджета на 2024-2025 годы» к Решению изложить в новой редакции согласно приложению № 9**.**

1.10.Приложение № 19 «Распределение бюджетных ассигнований по целевым статьям (муниципальным программам Тужинского района и непрограммным направлениям деятельности), группам видов расходов классификации расходов бюджета на 2024 и 2025 годы» к Решению изложить в новой редакции согласно приложению № 10**.**

1.11.Приложение № 20 «Ведомственная структура расходов бюджета муниципального района на 2024 и 2025 годы» к Решению изложить в новой редакции согласно приложению № 11**.**

2. Настоящее Решение вступает в силу с момента его опубликования в Бюллетене муниципальных нормативных актов органов местного самоуправления Тужинского муниципального района Кировской области.

Председатель Тужинской

районной Думы Э.Н. Багаев

Глава Тужинского

муниципального района Л.В. Бледных