



# РАБОЧИЙ НАДЫМА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации муниципального образования Надымский район

### **О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Надымский район и муниципального образования город Надым**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.01.2011 № 47-П «О системе оплаты труда работников окружных государственных учреждений культуры», в целях обеспечения стимулирования повышения качества услуг учреждений отрасли культуры, усиления зависимости качества услуг от оплаты труда и введения новых механизмов оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципальной образования Надымский район и муниципального образования город Надым Администрация муниципального образования Надымский район **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Надымский район и муниципального образования город Надым (далее - муниципальных учреждений культуры).

2. Установить, что:

- с 01 января 2014 года размер базовой единицы, принимаемой для расчета базовых окладов и тарифных ставок работников муниципальных учреждений культуры (далее - учреждения культуры), устанавливается в размере 4094 рублей и подлежит ежегодной индексации в соответствии с параметрами индексации на очередной финансовый год и на плановый период;

- предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей к средней заработной плате работников муниципальных учреждений культуры за календарный год не более чем в 4 (четыре) раза;

- размер заработной платы работников учреждений культуры (без учета премий и иных стимулирующих выплат), определяемый в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников учреждений культуры, не может быть ниже размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до 01 июля 2011 года;

- размер фонда надбавок и доплат составляет не более 55 процентов от величины суммы должностных окладов и тарифных ставок работников учреждений культуры.

3. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 20.05.2011 № 303 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Надымский район»;

- абзац девятый пункта 1 постановления Администрации муниципального образования Надымский район от 24.02.2012 № 69 «О внесении изменений

в некоторые муниципальные правовые акты муниципального образования Надымский район»;

- постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 17.05.2013 № 301 «О применении постановления Администрации муниципального образования Надымский район от 20.05.2011 № 303»;

- пункт 2 постановления Администрации муниципального образования Надымский район от 20.05.2013 № 310 «О внесении изменений в некоторые муниципальные правовые акты муниципального образования Надымский район»;

- пункт 1 постановления Администрации муниципального образования Надымский район от 05.07.2013 № 426 «О внесении изменений в некоторые муниципальные правовые акты муниципального образования Надымский район»;

- постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 11.10.2013 № 643 «О внесении изменения в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 20 мая 2011 года № 303»;

- постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 30.01.2014 № 77 «О внесении изменения в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 20 мая 2011 года № 303»;

- постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 15.09.2014 № 488 «О внесении изменения в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 20.05.2011 № 303»;

- пункт 3 постановления Администрации муниципального образования Надымский район от 17.10.2014 № 542 «О внесении изменений в некоторые муниципальные правовые акты муниципального образования Надымский район».

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2015, за исключением абзаца второго пункта 2 постановления, который распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2014.

5. Управляющему делами Администрации муниципального образования Надымский район Ачкасовой Л.В. обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Рабочий Надыма».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации муниципального образования Надымский район Рябцеву Т.Е.

**С. С. ШЕГУРОВ,**  
Глава Администрации  
муниципального образования Надымский район.  
№ 30 от 26 января 2015 года.

#### Приложение

к постановлению Администрации муниципального образования Надымский район от 26 января 2015 года № 30

### **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НАДЫМСКИЙ РАЙОН И МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НАДЫМ**

#### **I. Общие положения**

1.1. Основными принципами построения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Надымский район и муниципального образования город Надым (далее - учреждения культуры) являются:

- унификация подходов к формированию должностных окладов всех категорий работников учреждений культуры (далее - работников);

- дифференциация тарифных ставок должностных окладов в зависимости от уровня образования; стажа работы; специфики работы по типу учреждения или специфики деятельности работника; квалификационного уровня; объемных показателей учреждения; занимаемой должности (уровня управления руководящих работников);

- установление базовой единицы для работников всех категорий;

- установление зависимости должностного оклада от качества и результата труда;

- формирование критериев для фонда надбавок и доплат с целью унификации показателей, стимулирующих повышение качества труда для всех категорий работников.

1.2. Отраслевая система оплаты труда устанавливается в отношении работников, согласно рекомендуемым перечням должностей по категориям работников учреждений сферы культуры для формирования штатного расписания в соответствии с таблицами 1, 2 приложения № 1 к настоящему положению.

Рекомендуемые перечни по категориям работников, должностные оклады которых рассчитываются по отраслевой системе оплаты труда, соответствуют перечню должностей работников, представленных в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих, используемом для формирования штатного расписания учреждения культуры.

#### **II. Основные термины, понятия, сокращения**

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

Продолжение. Начало на 1 стр.

отраслевая система оплаты труда - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

базовая единица - величина, устанавливаемая постановлением Администрации муниципального образования Надымский район для целей формирования отраслевой системы оплаты труда;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника и применяемая для определения базового оклада;

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения культуры, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера;

фонд тарифных ставок рабочих - сумма денежных средств, направляемых на выплату тарифных ставок работников категории «рабочие», с учетом повышающих коэффициентов;

доплата - регулярная или единовременная выплата к должностному окладу и тарифным ставкам, имеющая компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда;

коэффициент фонда надбавок и доплат - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливаемый постановлением Администрации муниципального образования Надымский район;

надбавка - регулярная или единовременная выплата к должностному окладу и тарифным ставкам (рабочие), имеющая стимулирующий характер за высокое качество, достижения в деятельности и развитие разных типов организационных ресурсов (человеческих, материально-технических, финансовых, информационно-технологических). Источником типовых доплат является фонд должностных окладов отраслевой системы оплаты труда, нетиповых - фонд надбавок и доплат;

премия - стимулирующая и поощрительная выплата, имеющая разовый характер, связанная с результатами труда работника.

### III. Формирование фонда оплаты труда

#### 3.1. Структура фонда оплаты труда.

3.1.1. Фонд оплаты труда работников состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат.

3.1.2. При формировании фонда должностных окладов, направляемого для выплаты работникам должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

3.1.3. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном значении в структуре фонда оплаты труда.

3.1.4. При утверждении фонда оплаты труда работников сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, тарифных ставок, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, предусматриваются средства в размере месячного фонда оплаты труда для выплаты премии по итогам работы.

#### 3.2. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

3.2.1. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Размер базового оклада работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - величина базовой единицы;

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

3.2.2. Базовый коэффициент устанавливается для каждого уровня образования в размере, указанном в схеме расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений культуры (далее - схема окладов) (таблицы № 1, 2 приложения № 2 к настоящему Положению).

Коэффициент уровня образования является базовым коэффициентом отраслевой системы оплаты труда. Образовательному уровню работника с «основным общим образованием» присваивается коэффициент 1,0. Для уровней образования выше «основного общего образования» устанавливаются соответствующие повышающие коэффициенты.

3.2.3. В случае, если фактический объем нагрузки работника выше или ниже установленных законодательством Российской Федерации норм, базовый оклад рассчитывается пропорционально фактически установленному объему.

#### 3.3. Повышающие коэффициенты.

Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты (K2, K3, K4, K5, K6, K7).

##### 3.3.1. Коэффициент стажа (K2).

Для работников, относящихся к категориям «Специалисты» и «Служащие», согласно таблице № 1 приложения № 1 к настоящему Положению, устанавливается пять стажевых групп. Для данных стажевых групп устанавливается повышающий коэффициент стажа работы согласно таблице № 1 приложения № 2 к настоящему Положению.

При установлении коэффициента стажа работы для работников, отнесенных согласно таблице № 1 приложения № 1 к настоящему Положению к категориям «Специалисты» (группы «Профильные специалисты», «Межотраслевые специалисты») и к категории «Служащие», учитывается стаж работы в отрасли.

При установлении коэффициента стажа работы для работников, отнесенных согласно таблице № 2 приложения № 1 к настоящему Положению к категориям «Руководители» и «Специалисты» (группы «Педагогический персонал»), учитывается стаж педагогической работы.

Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Для работников, отнесенных согласно таблице № 2 приложения № 1 к настоящему Положению к категории «Специалисты» группы «Прочие специалисты» и к категории «Служащие» группы «Учебно-вспомогательный персонал», учитывается стаж работы в отрасли.

В стаж работы в отрасли включается общий стаж работы в сфере культуры и искусства, а также на должностях, относящихся к профессиональным квалифицированным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, в учреждениях, не относящихся к отрасли культуры.

Коэффициент стажа работы в отрасли может регулироваться стимулирующими надбавками, в том случае, если данное решение принято на собрании трудового коллектива и определено в Положении о фонде надбавок и доплат, и применяется ко всем работникам.

##### 3.3.2. Коэффициент специфики работы (K3).

Коэффициент специфики работы дает право на повышение должностных окладов работникам за особые требования к результатам работы в зависимости от особого статуса учреждения или вида (рода) деятельности работника.

Значение коэффициента специфики задается в определенном диапазоне. Для расчета должностного оклада применяется конкретное значение коэффициента из заданного диапазона коэффициента специфики.

Для применения данного коэффициента к муниципальным образовательным учреждениям в сфере культуры используется классификатор типов и видов образовательных учреждений в сфере культуры и деятельности работников для установления коэффициента специфики работы в образовательном учреждении (приложение № 3 к настоящему Положению).

##### 3.3.3. Коэффициент квалификации работника (K4).

Коэффициент квалификации работника определяется для работников, имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации, ученую степень и/или ученое, почетное звание, знаки отличия СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа, при условии их соответствия профилю учреждения или профилю деятельности работника и в соответствии со схемой окладов (таблицы № 1, 2 приложения № 2 к настоящему Положению).

При наличии нескольких квалификационных показателей коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификацию по должности, коэффициента за ученую степень (звание) с коэффициентом за почетное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа.

##### 3.3.4. Коэффициент масштаба управления (K5).

Коэффициент масштаба управления применяется для исчисления должностного оклада работников категории «Руководители». Перечень должностей руководящих работников указан в таблицах № 1, 2 приложения № 1 к настоящему Положению.

Значение коэффициента масштаба зависит от группы оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений, относящихся к сфере культуры. Для установления группы оплаты труда для руководителей учреждений культуры следует руководствоваться постановлением Главы муниципального образования Надымский район от 15.02.2008 № 113 «Об утверждении временных показателей и типовых положений об установлении групп по оплате труда руководителей учреждений культуры».

##### 3.3.5. Коэффициент уровня управления (K6).

Коэффициент уровня управления определяется должностью, занимаемой в системе управления учреждением, и применяется для исчисления должностного оклада руководящих работников учреждений культуры и образовательных учреждений сферы культуры. Перечни должностей руководителей, относимых к соответствующему уровню управления, указаны в таблицах № 1, 2 приложения № 1 к настоящему Положению.

Значения коэффициентов управления указаны в таблицах № 1, 2 приложения № 2 к настоящему Положению.

##### 3.3.6. Коэффициент территории (K7).

Коэффициент территории выделяет два уровня территории - город и село, при этом повышающий коэффициент устанавливается только за работу в сельской местности (K7).

Коэффициент территории за работу в сельской местности начисляется на базовый оклад и рассчитывается по схеме расчета всех повышающих коэффи-

Продолжение. Начало на 1-2 стр.

циентов как произведение базового оклада на базовый коэффициент и на коэффициент территории.

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

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

Должностной оклад рассчитывается как сумма базового оклада и сумма произведений базового оклада на повышающие коэффициенты в соответствии со схемой расчета окладов, указанной в таблицах № 1, 2 приложения № 2 к настоящему Положению.

Для каждой категории работников в соответствии со схемой расчета окладов (таблицы № 1, 2 приложения № 2 к настоящему Положению) формируется набор коэффициентов для расчета должностного оклада.

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

$$O_{рук} = (Bo + Bo \times K2 + Bo \times K3 + Bo \times K4 + Bo \times K5 + Bo \times K6 + Bo \times K7),$$

где:

O<sub>рук</sub> - размер должностного оклада работников категории «Руководители»;  
Bo - величина базового оклада;

K2 - коэффициент стажа;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации работника;

K5 - коэффициент масштаба управления;

K6 - коэффициент уровня управления;

K7 - коэффициент территории.

3.4.3. Должностной оклад работников категорий «Специалисты», «Служащие» исчисляется по формуле:

$$O_{сп} = (Bo + Bo \times K2 + Bo \times K3 + Bo \times K4 + Bo \times K7),$$

где:

O<sub>сп</sub> - размер должностного оклада работников категорий «Специалисты», «Служащие»;

Bo - величина базового оклада;

K2 - коэффициент стажа;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации (только для работников категорий «Специалисты»);

K7 - коэффициент территории.

3.4.4. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципальными нормативными правовыми актами.

3.4.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры за календарный год устанавливается кратным 3.

Фиксированное значение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения культуры к средней заработной плате работников учреждения культуры устанавливается персонально в отношении каждого руководителя учреждения культуры правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения культуры.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

#### IV. Оплата труда работников категории «Рабочие»

4.1. Оклады работников учреждений культуры категории «Рабочие» определяются на основе тарифной сетки рабочих, утвержденной в приложении № 4 к настоящему Положению.

4.2. Размер тарифной ставки первого разряда равен базовой единице.

4.3. Разряды оплаты труда 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 или 10 разрядов с соответствующим коэффициентом 1,45 и 1,5.

4.4. Тарифная ставка рабочего устанавливается путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент, коэффициенты специфики, стажа и территории. При этом, для коэффициента специфики применяются соответствующие значения, установленные для данного учреждения; для установления коэффициента стажа применяются значения из схемы расчета должностных окладов (таблицы № 1, 2 приложения № 2 к настоящему Положению) для категории «Служащие».

4.5. Должностной оклад работника категории «Рабочие» исчисляется по формуле:

$$O_{раб.} = B \times Kр + B \times Kр \times K2 + B \times Kр \times K3 + B \times Kр \times K7,$$

где:

O<sub>раб.</sub> - размер должностного оклада работника категории «Рабочие»;

B - величина базовой единицы;

Kр - коэффициент разряда в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению;

K2 - коэффициент стажа за выслугу лет в отрасли (аналогичный по категории «Служащие»);

K3 - коэффициент специфики работы (учреждения);

K7 - коэффициент территории.

Следует учитывать, что коэффициенты K2, K3 и K7 могут быть равны нулю, и в этом случае оклад (ставка) рабочего будет исчисляться только с применением тарифного коэффициента согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.6. Доплаты и надбавки для категории «Рабочие», как и другим работникам, могут производиться из фонда доплат и надбавок.

#### V. Принципы формирования и использования фонда надбавок и доплат

5.1. Фонд надбавок и доплат является составной частью фонда оплаты труда, позволяющей учитывать особый персональный вклад работника учреждения в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей и личного отношения к решению поставленных перед учреждением культуры уставных целей и задач.

Работы, включенные в функциональные обязанности работника, не оплачиваются из фонда надбавок и доплат.

Из фонда надбавок и доплат производятся следующие выплаты:

- выплаты компенсационного характера за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных и не учтенных в коэффициенте специфики работы K3;

- выплаты стимулирующего характера за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;

- оплата дополнительных видов работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работника;

- выплата материальной помощи.

Выплаты компенсационного характера и другие случаи выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются учреждением культуры в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре либо локальном акте учреждения культуры о выплатах стимулирующего характера.

5.2. Размер фонда надбавок и доплат для учреждений культуры устанавливается правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя и может выделяться дифференцированно для каждого учреждения культуры в соответствии с порядком, утверждаемым органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения культуры.

5.3. Выплаты компенсационного характера производятся работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера для работников учреждений культуры, включая руководителей, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом установленных приложением № 5 к настоящему Положению размеров основных видов обязательных выплат компенсационного характера.

5.4. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками «В», «С» и «Е», либо «D» и «E», или только «D», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1 к базовому окладу.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении «В», «С», «D» и «E», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25 к базовому окладу.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к базовому окладу (тарифной ставке), рассчитываются от базового оклада (тарифной ставки) без учета повышающих коэффициентов.

5.5. В учреждениях культуры применяется такая выплата стимулирующего характера, как надбавка за сложность, напряженность, высокие достижения в труде.

5.6. Порядок установления и размеры надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде устанавливается локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждений.

5.7. Надбавка за сложность и напряженность, высокие достижения в труде является составляющей фонда оплаты труда работников учреждения и подлежит выплате на основе разработанных показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения в целях повышения их заинтересованности в результате своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей.

5.8. При установлении работникам учреждения надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность используются следующие примерные критерии оценки условий осуществления ими профессиональной деятельности:

5.8.1. для работников культурно-досуговых учреждений:

- высокое профессиональное мастерство с учетом загрузки в плане мероприятий учреждения (может распространяться на: артистический персонал; часть художественного, административного персонала и рабочих, непосредственно занятых в подготовке мероприятий и их проведении);

Продолжение. Начало на 1-3 стр.

- особые творческие достижения;
  - победы (номинации) в профессиональных конкурсах;
  - 5.8.2. для библиотечных работников:
    - выполнение и перевыполнение показателей по количеству посещений, комплектования библиотечных фондов, справочно-библиографического обслуживания и книговыдачи;
    - освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки;
    - высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работы;
  - 5.8.3. для музейных работников:
    - победы (номинации) в профессиональных конкурсах;
    - выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности;
    - высокий уровень подготовки и проведение лекций, экскурсий, музейных мероприятий;
    - участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок;
    - творческая деятельность в научно-методической и (или) научно-исследовательской работе;
    - сохранение, реставрация и комплектование музейных фондов;
  - 5.8.4. для педагогических работников в образовательных учреждениях:
    - количество призеров олимпиад, конкурсов, частота участия в конкурсах;
    - работа по методическому обеспечению учебного процесса;
    - количество выступлений на педсовете, методобъединениях, внедрение опыта педагога на уровне образовательного учреждения, количество проведенных и положительно оцененных открытых занятий для взаимопосещения;
    - участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций;
    - победы (номинации) в профессиональных конкурсах;
  - 5.8.5. иные, общие для всех работников, критерии оценки условий осуществления ими профессиональной деятельности:
    - специальный режим работы по занимаемой должности или особый характер работы, в том числе работа в условиях, отличающихся от нормальных (командировки с целью организации и проведения мероприятий, выполнение должностных обязанностей вне рабочего места, выполнение особых заданий, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в ночное время, систематическая переработка сверх продолжительности рабочего дня и другое);
    - выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ; систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ; работ, требующих повышенного внимания, и другое);
    - дополнительная нагрузка в работе (выполнение с надлежащим качеством дополнительных обязанностей, помимо указанных в должностной инструкции, или выполнение обязанностей отсутствующего сотрудника, участие в работе постоянных комиссий, коллегий и другое).
- 5.9. При достижении работником учреждения культуры за отчетный период одного из вышеперечисленных критериев в полном объеме устанавливается данный вид надбавки.

5.10. Материальная помощь оказывается работникам по решению руководителя учреждения культуры в размере до двух базовых окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в пределах фонда оплаты труда.

5.11. Материальная помощь оказывается работникам, состоящим в штате учреждения культуры, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, за исключением:

- временных и сезонных работников;
- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- работников, уволенных по пунктам 5 - 11 статьи 81 и пункту 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации;
- работников, принятых с испытательным сроком и уволенных при неудовлетворительном результате испытания.

5.12. Материальная помощь оказывается работникам учреждения культуры в связи со смертью близких родственников, болезнью и необходимостью длительного лечения, стихийными бедствиями, тяжелым материальным положением и по другим исключительным причинам, признанным уважительными.

5.13. Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника с указанием причин, послуживших основанием для ее оказания и предоставленных соответствующих документов, подтверждающих наличие основания.

При наличии у работника двух или более оснований, оказание материальной помощи производится по одному из них по выбору работника.

## VI. Премирование по итогам работы

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

Размеры премиальных выплат работникам определяются на основании критериев эффективности и результативности работы и не могут превышать двух базовых окладов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. В целях определения размера премии по итогам работы оценка результатов деятельности работников осуществляется в соответствии со следующими примерными критериями:

- выполнение утвержденных показателей деятельности учреждения культуры;
- личный вклад работника в общие результаты деятельности учреждения культуры (выполняемый объем деятельности, количество завершенной и текущей работы);
- надлежащее и качественное выполнение функций, предусмотренных должностными инструкциями;
- уровень исполнительской дисциплины (соблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, своевременное исполнение с минимумом контроля);
- качество работы с документами и выполнения поручений руководства;
- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;
- досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий;
- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности;
- соблюдение порядка ведения делопроизводства, учета и сроков представления отчетности, контрольных заданий;
- выполнение иных, особо важных заданий и поручений;
- соблюдение трудовой дисциплины.

При начислении премии по итогам работы не включаются следующие периоды:

- временная нетрудоспособность;
- отпуск без сохранения заработной платы;
- дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением (учебный отпуск);
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Работникам, проработавшим неполный период (за исключением ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска по беременности и родам) и уволенным по любым основаниям, премия по итогам работы не начисляется и не выплачивается.

6.3. В случае образования экономии по фонду оплаты труда в учреждении может применяться единовременное премирование:

- премирование к праздничным датам. При этом праздничные даты, к которым выплачиваются премии и размер премии определяются правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район;
- единовременное премирование к профессиональным праздникам, в связи с юбилейными датами. Премия в связи с юбилейными датами выплачивается при достижении работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере до двух базовых окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.4. За участие в подготовке и проведении социально значимых мероприятий, имеющих государственное, окружное либо местное значение, к работникам могут быть применены меры материального поощрения по решению Администрации муниципального образования Надымский район.

## VII. Специальные коэффициенты при установлении оплаты труда

Заработная плата работника любой категории формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Данные коэффициенты и процентная надбавка (соответственно К8.1 и К8.2) начисляются на фактическую заработную плату, т.е. должностной оклад (или тарифную ставку для рабочих) с учетом надбавок и доплат, произведенных из фонда надбавок и доплат.

## VIII. Расчет заработной платы работников разных категорий

8.1. Расчет заработной платы для работников всех категорий, исключая категорию «Рабочие», производится по формуле:

$$\text{Зпл} = \text{Ок} \times (1 + \text{Кнд}) \times (1 + \text{К8.1} + \text{К8.2}),$$

где:

- Ок - размер должностного оклада работника;
- Кнд - коэффициент надбавок и доплат (выплат стимулирующего и компенсационного характера);
- К8.1 - районный коэффициент;
- К8.2 - процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.2. Расчет заработной платы для работников категории «Рабочие» производится по формуле:

$$\text{Зпл/раб.} = \text{Ораб.} \times (1 + \text{Кнд}) \times (1 + \text{К8.1} + \text{К8.2}),$$

где:

- Ораб. - размер должностного оклада работника категории «Рабочие»;
- Кнд - коэффициент надбавок и доплат (выплат стимулирующего и компенсационного характера);
- К8.1 - районный коэффициент;
- К8.2 - процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Продолжение. Начало на 1-4 стр.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры  
муниципального образования Надымский район и муниципального образования город Надым

Таблица 1

**Перечень рекомендуемых должностей по категориям работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Надымский район и муниципального образования город Надым (кроме образовательных учреждений) для формирования штатного расписания**

№ п/п	Наименование групп и подгрупп по категориям работников	Наименование должностей по категориям работников
1	2	3
<b>I. РУКОВОДИТЕЛИ</b>		
категории руководителей и специалистов, осуществляющих управление учреждением по функциям - общее руководство, руководство структурными подразделениями и службами (бухгалтерского и кадрового учета), руководство направлениями деятельности		
1.1	Руководитель 1 уровня	директор; руководитель учреждения; художественный руководитель
1.2	Руководитель 2 уровня	заведующий филиалом; заместитель директора (по направлению деятельности); главный хранитель фондов; главный хранитель музейных предметов; главный администратор
1.3	Руководитель 3 уровня	главный библиотекарь; главный библиограф; заведующий аттракционом, билетными кассами, костюмерной, структурным подразделением по направлению деятельности; начальник отдела, сектора, секции, структурного подразделения (по направлению деятельности)
<b>II(а). СПЕЦИАЛИСТЫ сферы культуры</b>		
категории работников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование и занимающихся деятельностью, относящейся к сфере культуры		
2.1	Профильные специалисты	аккомпаниатор; артистический персонал: артисты, артисты-исполнители всех жанров; библиотекарь; библиограф; звукорежиссер; звукооператор; концертмейстер; культурный организатор; научные сотрудники (ведущий, старший, младший); методист (ведущий, старший); лектор (экскурсовод); руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам и пр.); хореограф; художник-фотограф; художники всех специальностей (бутафор-декоратор, гример-постижер, конструктор, скульптор, по свету, модельер, реставратор, рекламист, мастер-художник); экскурсовод
<b>II(б). СПЕЦИАЛИСТЫ межотраслевые</b>		
категории работников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, относящихся по тарифно-квалификационным характеристикам к категории «специалисты», осуществляющие функции по сопровождению и обслуживанию культурной деятельности учреждения		
2.2	межотраслевые специалисты	инженер; инженер-механик; инженер по охране труда; костюмер; методист; оператор видеозаписи (звукозаписи); программист; специалист по кадрам; электромеханик; юрисконсульт
<b>III. СЛУЖАЩИЕ</b>		
специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание базовых процессов в учреждениях		
3.1	Служащие	делопроизводитель; кассир; контролер билетов; музейный смотритель, в том числе служащие общепрофильного профиля
<b>IV. РАБОЧИЕ</b>		
категория работников, не принимающих непосредственного участия в выполнении основных функций образовательного учреждения, но обслуживающих их		
4.1	Рабочий 1 разряда	гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий
4.2	Рабочий 2 разряда	костюмер; оператор копировальных и множительных машин; оператор ЭВМ; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-ремонтник; электрослесарь (слесарь)
4.3	Рабочий 3 разряда	костюмер; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-ремонтник; электрослесарь (слесарь); настройщик щипковых инструментов
4.4	Рабочий 4 разряда	костюмер; оператор ЭВМ; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-ремонтник; электрослесарь (слесарь); рабочий по уходу за животными
4.5	Рабочий 5 разряда	костюмер; слесарь-ремонтник; электрослесарь (слесарь); настройщик пианино и роялей; настройщик щипковых инструментов; настройщик язычковых инструментов; плотник
4.6	Рабочий 6 разряда	электрослесарь (слесарь); настройщик пианино и роялей; настройщик щипковых инструментов; настройщик язычковых инструментов
4.7	Рабочий 7 разряда	слесарь-ремонтник; настройщик пианино и роялей; реставратор духовых инструментов; реставратор смычковых и щипковых инструментов
4.8	Рабочий 8 разряда	настройщик пианино и роялей; реставратор духовых инструментов; реставратор смычковых и щипковых инструментов

Таблица 2

**Перечень должностей по категориям работников муниципальных образовательных учреждений культуры муниципального образования Надымский район и муниципального образования город Надым для формирования штатных расписаний**

№ п/п	Наименование групп и подгрупп по категориям работников МОУ	Наименование должностей по категориям работников муниципальных образовательных учреждений (далее - МОУ)
1	2	3
<b>I. Руководители</b>		
категории руководителей и специалистов, осуществляющих управление МОУ по функциям - общее руководство, руководство структурными подразделениями и службами (бухгалтерского и кадрового учета), руководство направлениями деятельности (воспитательная, исследовательская, методическая, экспериментальная и другие)		
1.1	Руководитель 1 уровня	директор; заведующий; начальник; руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения
1.2	Руководитель 2 уровня	директор (заведующий) филиала; заместитель директора (по направлению деятельности)
1.3	Руководитель 3 уровня	заведующий методическим кабинетом, отделением, отделом, хозяйством
<b>II. Специалисты</b>		
Группа «Педагогический персонал» категории работников, занимающихся непосредственно педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью в МОУ		
2.1	Учитель, преподаватель, концертмейстер	преподаватель; концертмейстер
2.2	Прочие педагогические работники	методист (включая старшего); музыкальный руководитель; педагог-психолог; социальный педагог; музыкальный работник; инструктор-методист (включая старшего); тренер-преподаватель (включая старшего)
2.3	Прочие специалисты МОУ	звукорежиссер; звукооператор; режиссер-постановщик; редактор; специалист по кадрам; хореограф; хормейстер; художественный руководитель; фототехник; юрисконсульт
Группа «Прочие специалисты»		
категории работников, осуществляющих функции по сопровождению и обслуживанию образовательной деятельности МОУ, но не занимающихся по характеру работы непосредственно педагогической деятельностью		
<b>III. Служащие</b>		
Группа «Учебно-вспомогательный персонал» - специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса, и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых МОУ		
3.1	Служащие (учебно-вспомогательный персонал)	Делопроизводитель; секретарь учебной части

Продолжение на 6 стр.

Продолжение. Начало на 1-5 стр.

IV. Рабочие	
категория работников, не принимающих непосредственного участия в выполнении основных функций МОУ, но обслуживающих их	
Рабочий 1 разряда	гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений
Рабочий 2 разряда	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Рабочий 3 разряда	костюмер; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-ремонтник; электрослесарь (слесарь); настройщик щипковых инструментов
Рабочий 4 разряда	оператор ЭВМ; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-ремонтник; электрослесарь (слесарь)
Рабочий 6 разряда	настройщик щипковых инструментов; настройщик язычковых инструментов
Рабочий 8 разряда	настройщик пианино и роялей

## Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры  
муниципального образования Надымский район и муниципального образования город Надым

Таблица 1

**Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений культуры муниципального образования Надымский район и муниципального образования город Надым (кроме образовательных учреждений культуры)**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1	Базовый коэффициент				
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»	1,50	1,50	1,50
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,40	1,4	1,4
		Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,3	1,3	1,3
		Начальное профессиональное образование	1,2	1,2	1,2
		Среднее (полное) общее образование	1,1	1,1	1,1
		Основное общее образование	1,0	1,0	1,0
2	Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.1	Коэффициент стажа работы	20 лет и более	-	0,25	0,25
		от 10 до 20 лет	-	0,20	0,20
		от 5 до 10 лет	-	0,15	0,15
		от 2 до 5 лет	-	0,10	0,10
		от 0 до 2 лет	-	0,05	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы	Тип учреждения	0,00 - 1,0	0,00 - 0,20	0,00 - 0,50
2.3	Коэффициент квалификации	высшая квалификационная категория; «главный», «старший», «ведущий» специалист	0,3	0,3	0,3
		первая квалификационная категория; первая категория	0,25	0,25	0,25
		вторая квалификационная категория; вторая категория	0,15	0,15	0,15
		ученая степень:			
		доктор наук	1,75	1,75	не учитывается
		кандидат наук	1,25	1,25	
		почетные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, автономного округа:			
народный	0,45	0,45	0,45		
заслуженный	0,3	0,3	0,3		
почетный работник	0,25	0,25	0,25		
2.4	Коэффициент масштаба управления	Уровень 1	1,5 - 1,0	-	-
		Уровень 2	1,0 - 0,5	-	-
		Уровень 3	0,5 - 0,25	-	-
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1	2,0 - 1,0	-	-
		Уровень 2	1,5 - 0,5	-	-
		Уровень 3	1,0 - 0,25	-	-
2.6.	Коэффициент территории	За работу в сельской местности		0,25	

Таблица 2

**Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих образовательных учреждений культуры муниципального образования Надымский район и муниципального образования город Надым**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1	Базовый коэффициент				
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»	1,50	1,50	1,50
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,4	1,4	1,4
		Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,3	1,3	1,3
		Начальное профессиональное образование	1,2	1,2	1,2
		Среднее (полное) общее образование	1,1	1,1	1,1
		Основное общее образование	1,0	1,0	1,0

Окончание на 7 стр.

Окончание. Начало на 1-6 стр.

2		Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.1	Коэффициент стажа работы	20 лет и более	-	0,25	0,25
		от 10 до 20 лет	-	0,20	0,20
		от 5 до 10 лет	-	0,15	0,15
		от 2 до 5 лет	-	0,10	0,10
		от 0 до 2 лет	-	0	0
2.2	Коэффициент специфики работы	Тип 1	0,25 - 2,0	0,20 - 2,0	0,16 - 1,5
		Тип 2	0,2 - 1,5	0,15 - 1,5	0,12 - 1,0
		Тип 3	0,15 - 1,0	0,1 - 1,0	0,08 - 0,5
		Тип 4	0,1 - 1,0	0,05 - 0,1	0,04 - 0,1
		Тип 5	0	0	0
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: высшая квалификационная категория; «главный», «старший», «ведущий» специалист	0,3	0,3	0,3
		первая квалификационная категория; первая категория	0,25	0,25	0,25
		вторая квалификационная категория; вторая категория	0,15	0,15	0,15
		ученая степень:			
		доктор наук	1,75	1,75	не учитывается
		кандидат наук	1,25	1,25	
		почетные звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, автономного округа: народный	0,45	0,45	0,45
		заслуженный	0,3	0,3	0,3
		почетный работник	0,25	0,25	0,25
		2.4	Коэффициент масштаба управления	Уровень 1	1,5 - 1,0
Уровень 2	1,0 - 0,5			-	-
Уровень 3	0,5 - 0,25			-	-
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1	2,0 - 1,0	-	-
		Уровень 2	1,5 - 0,5	-	-
		Уровень 3	1,0 - 0,25	-	-
2.6	Коэффициент территории	За работу в сельской местности		0,25	

## Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры  
муниципального образования Надымский район и муниципального образования город Надым

## Классификатор типов и видов образовательных учреждений в сфере культуры и деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (КЗ) («Классификатор специфики»)

Учреждения дополнительного образования детей (музыкальные, художественные школы, школы (центры) искусств)	тип 5	1. работа в учреждениях дополнительного образования детей ТРЕТЬЕЙ категории (по итогам аккредитации) и без категории
	тип 4	2. работа в учреждениях дополнительного образования детей ВТОРОЙ категории (по итогам аккредитации)
	тип 3	3. работа в учреждениях дополнительного образования детей ПЕРВОЙ категории (по итогам аккредитации)
	тип 2	4. работа в учреждениях дополнительного образования детей ВЫСШЕЙ категории (по итогам аккредитации учреждения)

## Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры  
муниципального образования Надымский район и муниципального образования город Надым

## Тарифная сетка по оплате труда рабочих муниципальных учреждений культуры

Разряд по ТС	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Коэффициент разряда (Кр)	1 = Б	1,02	1,05	1,1	1,16	1,22	1,30	1,40	1,45	1,5

## Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры  
муниципального образования Надымский район и муниципального образования город Надым

## Обязательные выплаты компенсационного характера

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основания для выплат	Указание на категорию работников	Рекомендуемый размер выплаты к базовому окладу
1	за работу в ночное время	ст.154 ТК РФ	все работники	до 35%
2	за работу в выходные и праздничные дни	ст.153 ТК РФ	все работники	не менее, чем в двойном размере. Возможна компенсация предоставлением другого дня отдыха по соглашению сторон
3	за работу с неблагоприятными условиями труда (с вредными условиями труда и (или) опасными)	Ст.146,147 ТК РФ	уборщики служебных помещений	12%
4	за совмещение профессий (должностей), при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Ст.151 ТК РФ	все работники	до 50% базового оклад по совмещаемой должности
5	за сверхурочную работу	Ст. 152 ТК РФ	все работники	не менее, чем в полуторном размере за первые 2 часа и не менее, чем в двойном размере за последующие часы

Сведения об исполнении бюджета  
муниципального образования Надымский район за 2014 год

Исполнение бюджета муниципального образования Надымский район осуществлялось в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, решением Районной Думы муниципального образования Надымский район «Об утверждении Положения о бюджетном процессе в муниципальном образовании Надымский район» и основными направлениями бюджетной и налоговой политики муниципального образования Надымский район на 2013 – 2015 годы.

Окончание на 8 стр.

Окончание. Начало на 7 стр.

## Доходы

За 2014 год в бюджет муниципального образования Надымский район мобилизовано доходов в сумме 8 730 194 397,33 рублей. В структуре доходов бюджета муниципального образования Надымский район наибольший удельный вес занимают безвозмездные поступления от бюджетов других уровней (71,80% в общих доходах бюджета) и налог на доходы физических лиц (19% в общих доходах бюджета).

## Расходы

Расходы бюджета муниципального образования Надымский район осуществлялись исходя из запланированного объема финансовых ресурсов. Бюджет муниципального образования Надымский район по расходам исполнен за 2014 год в сумме 8 959 974 820,77 рублей. Исполнение бюджета муниципального образования Надымский район по основным функциональным направлениям характеризуется следующими данными:

№ п/п	Раздел	Наименование раздела	Объем расходов, рублей
1	2	3	4
1	01	Общегосударственные вопросы	653 717 413,32
2	02	Национальная оборона	440 278,44
3	03	Национальная безопасность и правоохранительная деятельность	30 771 192,43
4	04	Национальная экономика	802 242 292,05
5	05	Жилищно-коммунальное хозяйство	2 102 705 598,12
6	07	Образование	3 143 352 035,82
7	08	Культура, кинематография	254 765 663,60
8	09	Здравоохранение	4 050 728,47
9	10	Социальная политика	1 323 717 601,29
10	11	Физическая культура и спорт	87 195 771,89
11	12	Средства массовой информации	181 373 016,20
12	13	Обслуживание государственного и муниципального долга	24 556 229,14
13	14	Межбюджетные трансферты общего характера бюджетам субъектов Российской Федерации и муниципальных образований	351 087 000,00
		Всего	8 959 974 820,77

## Сведения о численности муниципальных служащих органов местного самоуправления и работников муниципальных учреждений

По состоянию на 01.01.2015 численность муниципальных служащих муниципального образования Надымский район, работников муниципальных учреждений составила 3 628 человек. Фактические затраты на их денежное содержание за 2014 год составили 2 794 988 тыс. рублей.

## Сведения об исполнении бюджета муниципального образования город Надым за 2014 год

Исполнение бюджета муниципального образования город Надым осуществлялось в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, решением Собрании депутатов муниципального образования город Надым «Об утверждении Положения о бюджетном процессе в муниципальном образовании город Надым» и основными направлениями бюджетной и налоговой политики муниципального образования город Надым на 2014 – 2016 годы.

### Доходы

За 2014 год в бюджет муниципального образования город Надым поступило доходов в сумме 1 806 410 125,75 рублей. В структуре доходов бюджета муниципального образования город Надым наибольший удельный вес занимают безвозмездные поступления от других бюджетов бюджетной системы Российской Федерации (78,68% в общих доходах бюджета) и налог на доходы физических лиц (13,13% в общих доходах бюджета).

### Расходы

Расходы бюджета муниципального образования город Надым осуществлялись исходя из запланированного объема финансовых ресурсов. Бюджет муниципального образования город Надым по расходам исполнен за 2014 год в сумме 1 833 443 637,18 рублей. Исполнение бюджета муниципального образования город Надым по основным функциональным направлениям характеризуется следующими данными:

№ п/п	Раздел	Наименование раздела	Объем расходов, рублей
1	2	3	4
1	01	Общегосударственные вопросы	1 066 113,85
2	03	Национальная безопасность и правоохранительная деятельность	4 899 398,58
3	04	Национальная экономика	466 601 181,81
4	05	Жилищно-коммунальное хозяйство	1 225 352 753,08
5	06	Охрана окружающей среды	2 087 455,68
6	07	Образование	423 968,43
7	08	Культура, кинематография	98 416 444,63
8	10	Социальная политика	8 645 550,69
9	11	Физическая культура и спорт	25 950 770,43
		Всего	1 833 443 637,18

## Сведения о численности работников муниципальных учреждений

По состоянию на 01.01.2015 численность работников муниципальных учреждений муниципального образования город Надым составила 84 человек. Фактические затраты на их денежное содержание за 2014 года составили 42 121 тыс. рублей.

## РАБОЧИЙ НАДЫМА

Главный редактор  
Андрей Онохов

Учредители: Администрация муниципального образования Надымский район, редакция газеты «Рабочий Надыма».

Газета зарегистрирована Западно-Сибирским управлением Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия 29.05.2007г.

Регист. св-во ПИ № ФС17-0696.

### Телефоны редакции:

главный редактор.....53-25-80  
ответственный секретарь.....53-26-85  
зам. главного редактора.....53-26-86  
корреспонденты.....53-27-62, 53-13-51  
бухгалтерия.....53-41-33  
реклама, объявления.....53-01-97

E-mail.....red75rn@mail.ru

Адрес: 629730, ЯНАО,  
г. Надым, ул. Комсомольская, 25

### Цена подписки

на 1 мес. ....95 руб. 99 коп.  
на 12 мес. ....1151 руб. 88 коп.

### Подписные индексы:

Годовой индекс .....78721  
Полугодовой индекс.....54320

Выходит по вторникам, четвергам, субботам.  
Подписание в печать по графику в 17 часов,  
фактически – в 17 часов. Заказ № 166.

Отпечатано в типографии МАУ «Редакция газеты «Рабочий Надыма».  
Адрес: 629730, ЯНАО, Надым,  
ул. Комсомольская, 25. Тел. 53-26-86.

Тираж 264 экземпляра