



РАБОЧИЙ НАДЫМА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации муниципального образования Надымский район

О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, на основании Устава муниципального образования Надымский район, Устава муниципального образования город Надым Администрация муниципального образования Надымский район **постановляет:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Установить:

2.1. величину базового оклада для исчисления должностных окладов работников и тарифных ставок рабочих муниципальных учреждений спортивной направленности в размере 4094 (четыре тысячи девятьсот четыре) рубля;

2.2. предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников муниципальных учреждений спортивной направленности не более чем в 4 (четыре) раза;

2.3. объем тренировочной нагрузки муниципальных учреждений спортивной направленности согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

3. Признать утратившими силу:

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 19.12.2013 № 835 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 25.06.2014 № 379 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 19.12.2013 № 835»;

— пункт 4 постановления Администрации муниципального образования Надымский район от 17.10.2014 № 542 «О внесении изменений в некоторые муниципальные правовые акты муниципального образования Надымский район».

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

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы Администрации муниципального образования Надымский район Мисбахову Е.Н.

С. С. ШЕГУРОВ,
Глава Администрации
муниципального образования Надымский район.
№ 239 от 7 мая 2015 года.

Приложение № 1

к постановлению Администрации муниципального образования Надымский район от 7 мая 2015 года № 239

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает отраслевые особенности оплаты труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Муниципальное казенное учреждение «Управление по физической культуре и спорту Администрации муниципального образования Надымский район» (далее — муниципальное учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 02.12.2008 № 104-ЗАО «О физической культуре и спорте в Ямало-Ненецком автономном округе»;
- постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общераслевым профессиям рабочих»;
- постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- постановлением Минтруда Российской Федерации от 09.02.2004 № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта».

2. Основные термины и понятия

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и термины:

базовый оклад — установленный муниципальным правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район минимальный оклад работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника, замещающего должность, отнесенную к профессиональной квалификационной группе «рабочие», за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

базовый коэффициент — относительная величина, зависящая от уровня образования работника, определяющая размер повышения базового оклада;

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

должностной оклад — фиксированный размер оплаты труда работника муниципального учреждения, замещающего должность, входящую в соответствующую профессиональную квалификационную группу «руководители», «специалисты», «служащие», за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

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 выплату должностных окладов работников, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «руководители», «специалисты» и «служащие», включающая систему базовых окладов с учетом базового и повышающих коэффициентов;

Продолжение. Начало на 1 стр.

фонд ставок рабочих — сумма денежных средств, направляемых на выплату тарифных ставок работников, замещающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «рабочие»;

фонд надбавок и доплат — сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера;

выплаты компенсационного характера — доплаты 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 стимулирующего характера — надбавки за работу, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

3. Формирование фонда оплаты труда

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

Фонд оплаты труда исчисляется по формуле:

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

где:

ФОТ — фонд оплаты труда;

ФДО — фонд должностных окладов;

ФС — фонд ставок рабочих;

ФНД — фонд надбавок и доплат.

При формировании фонда должностных окладов работников муниципальных учреждений, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

3.2. Фонд надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД — фонд надбавок и доплат;

ФДО — фонд должностных окладов;

ФС — фонд ставок рабочих;

Кнд — коэффициент фонда надбавок и доплат.

3.3. Коэффициент фонда надбавок и доплат устанавливается согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

3.4. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер районного коэффициента для работников муниципальных учреждений устанавливается правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район.

3.5. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

4.1. Базовый оклад работника муниципального учреждения является составной частью его должностного оклада (тарифной ставки) работника.

Размер базового оклада устанавливается правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район и индексируется в соответствии с порядком планирования бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период и муниципальным правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район.

4.2. Коэффициент уровня образования работника (К1) является базовым коэффициентом для работников муниципальных учреждений, замещающих должности, входящие в соответствующую профессиональную квалификационную группу «руководители», «специалисты», «служащие».

Образовательному уровню работника с основным общим образованием присваивается коэффициент уровня образования (К1) в размере 1,0.

Для уровней образования выше основного общего образования устанавливаются базовые коэффициенты в размере согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

5. Повышающие коэффициенты

(для расчета должностных окладов (тарифных ставок))

5.1. Для установления должностного оклада (тарифной ставки) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты. Значения повышающих коэффициентов определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

5.1.1. Коэффициент стажа работы (К2) — относительная величина, характеризующая продолжительность трудовой деятельности работника в соответствующей отрасли по определенной профессии.

Для работников муниципальных учреждений, замещающих должности, входящие в соответствующую профессиональную квалификационную группу «руководители», «специалисты», «служащие», устанавливаются четыре стажевые группы. Для каждой стажевой группы устанавливается повышающий коэффициент стажа работы (К2).

При установлении коэффициента стажа работы (К2) для работников, отнесенных к категории «руководители» и группе «тренерский персонал» категории «специалисты», учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в муниципальном учреждении.

Для работников, отнесенных к группе «прочие специалисты» категории «специалисты», учитывается стаж работы по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности.

Для работников, отнесенных к категории «служащие», учитывается стаж работы по занимаемой должности.

5.1.2. Коэффициент специфики работы (К3).

Для установления коэффициента специфики работы применяется классификатор типов муниципальных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы в этих учреждениях (далее — классификатор специфики) в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Классификатором специфики муниципального учреждения соответствующие виды деятельности работников объединяются в две типовые группы по общему признаку — размеру доплат и надбавок к окладу.

Для каждой типовой группы муниципальных учреждений и видов деятельности работников устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.

5.1.3. Коэффициент квалификации (К4) — относительная величина, определяемая наличием знаний, умений, профессиональных навыков, опыта, характеризующая профессиональную зрелость работника, его подготовленность к качественному выполнению конкретных видов работ.

Коэффициент квалификации применяется для работников муниципальных учреждений, имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации и (или) знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Отличник», при условии их соответствия профилю муниципального учреждения или профилю деятельности.

Коэффициент квалификации для категории «руководители» и группы «тренерский персонал» категории «специалисты» устанавливается путем суммирования коэффициентов за квалификационную категорию с коэффициентом за знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Отличник».

Коэффициент квалификации для группы «прочие специалисты» категории «специалисты» и категории «служащие» устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификацию по должности с коэффициентом за знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Отличник».

Уровень квалификации для категории «специалисты» группы «прочие специалисты» и категории «служащие» определяется предварительной аттестацией при приеме на работу и включается в наименование должности по тарифно-квалификационному справочнику (например, должности по первой или второй категории или наименование «ведущий специалист»).

5.1.4. Коэффициент масштаба управления (К5) — относительная величина, характеризующая группу по оплате труда руководителей, к которой отнесено конкретное муниципальное учреждение.

Коэффициент масштаба управления устанавливается в зависимости от группы по оплате труда работников категории «руководители».

Группы по оплате труда работников категории «руководители» определяются на основе объемных показателей, характеризующих масштаб и сложность руководства муниципальным учреждением.

Предусмотрено четыре группы оплаты труда работников в категории «руководители» по объемным показателям, каждой из которых присваивается величина повышающего коэффициента масштаба управления.

Отнесение к группам по оплате труда работников категории «руководители» осуществляется в порядке согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Группа по оплате труда работников категории «руководители» определяется не чаще одного раза в год органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы муниципального учреждения.

Группа по оплате труда для вновь создаваемых муниципальных учреждений устанавливается исходя из плановых показателей, но не более чем на два года.

Коэффициент масштаба управления применяется исключительно для исчисления должностного оклада работников категории «руководители». При определении указанных должностей следует руководствоваться перечнем должностей по категориям работников муниципальных учреждений для формирования штатного расписания согласно приложению № 5 к настоящему Положению (далее — перечень должностей).

Должности «старший методист», «старший инструктор-методист» в муниципальных учреждениях могут вводиться при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками, а также при отсутствии каких-либо сотрудников в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

5.1.5. Коэффициент уровня управления (К6) — относительная величина, характеризующая дифференциацию работников категории «руководители» в зависимости от объема управляемых полномочий.

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

Отнесение должностей работников категории «руководители» к уровню управления осуществляется согласно перечню должностей, указанных в приложении № 5 к настоящему Положению.

5.1.6. Коэффициент территории (К7) — относительная величина, применяемая для оплаты труда работников, проживающих и работающих в сельской местности.

Продолжение на 3 стр.

Продолжение. Начало на 1-2 стр.

Коэффициент территории применяется для исчисления должностного оклада работникам муниципальных учреждений, занимающим должности, отнесенные к категориям «руководители», «специалисты», за исключением работников, выполняющих функции по обеспечению деятельности муниципальных учреждений, проживающих и работающих в сельской местности.

Коэффициент территории за работу в сельской местности рассчитывается как произведение базового оклада на базовый коэффициент и на коэффициент территории.

6. Должностной оклад работника

6.1. Размер должностного оклада работника зависит от величины базового оклада и размеров базового и повышающих коэффициентов. Должностной оклад работника рассчитывается путем суммирования произведения базового оклада на базовый коэффициент с произведениями базового оклада на базовый коэффициент и на повышающие коэффициенты.

6.2. Для каждой категории работников формируется набор повышающих коэффициентов для расчета должностного оклада.

6.2.1. Должностной оклад работника категории «руководители» (за исключением руководителя учреждения спортивной направленности, заместителя руководителя учреждения спортивной направленности, главного бухгалтера) исчисляется по формуле:

$$O_{\text{рук}} = B_o \times K_1 \times K_7 + B_o \times K_1 \times K_7 \times (K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6),$$

где:

O_{рук} — размер должностного оклада руководителя;

B_о — величина базового оклада;

K₁ — коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

K₂ — коэффициент стажа работы;

K₃ — коэффициент специфики работы;

K₄ — коэффициент квалификации;

K₅ — коэффициент масштаба управления;

K₆ — коэффициент уровня управления;

K₇ — коэффициент территории (за работу в сельской местности);

6.2.2. Должностной оклад работника группы «тренерский персонал» категории «специалисты» исчисляется по формуле:

$$O_{\text{сп}} = B_o \times K_1 \times K_7 + B_o \times K_1 \times K_7 \times (K_2 + K_3 + K_4),$$

где:

O_{сп} — размер должностного оклада тренера;

B_о — величина базового оклада;

K₁ — коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

K₂ — коэффициент стажа работы;

K₃ — коэффициент специфики работы;

K₄ — коэффициент квалификации;

K₇ — коэффициент территории (за работу в сельской местности);

6.2.3. Должностной оклад работника группы «прочие специалисты» категории «специалисты» и категории «служащие» исчисляется по формуле:

$$O_{\text{сп}} = B_o \times K_1 \times K_7 + B_o \times K_1 \times K_7 \times (K_2 + K_3 + K_4),$$

где:

O_{сп} — размер должностного оклада специалиста или служащего;

B_о — величина базового оклада;

K₁ — коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

K₂ — коэффициент стажа работы;

K₃ — коэффициент специфики работы;

K₄ — коэффициент квалификации;

K₇ — коэффициент территории (за работу в сельской местности).

6.2.4. Тарифная ставка (оклад) работника категории «рабочие» исчисляется по формуле:

$$O_{\text{р}} = (B_o \times K_{\text{р}}) + (B_o \times K_{\text{р}} \times K_3),$$

где:

O_р — размер тарифной ставки (оклада) рабочего по результатам проведения специальной оценки условий труда;

B_о — величина базового оклада;

K_р — тарифный коэффициент (коэффициент разряда);

K₃ — коэффициент специфики работы.

6.2.5. Доплаты и надбавки для категории «рабочие» производятся из фонда надбавок и доплат.

6.3. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается локальным нормативным актом муниципального учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Тарифная сетка по оплате труда работников категории «рабочие»

7.1. Для установления тарифной ставки (оклада) работника категории «рабочие» (далее — рабочие), применяется коэффициент специфики работы, размер которого устанавливается согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

7.2. Тарифные ставки (оклады) рабочих муниципальных учреждений определяются на основе следующей тарифной сетки рабочих:

Тарифная сетка по оплате труда рабочих муниципальных учреждений

Разряд по ТС	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1=Б _о	1,01	1,04	1,09	1,16	1,22	1,30	1,40

7.3. Тарифные ставки (оклады), определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих

при соблюдении определенных законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

7.4. Разряды тарифной сетки по оплате 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 по решению Тарификационной комиссии, созданной в муниципальном учреждении.

Для высококвалифицированных рабочих по итогам аттестации возможно установление 9 и 10 разрядов с коэффициентом 1,45 и 1,5 соответственно.

8. Фонд надбавок и доплат

8.1. Фонд надбавок и доплат является составной частью фонда оплаты труда.

Фонд надбавок и доплат состоит из выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Из фонда надбавок и доплат производятся следующие выплаты:

— выплаты компенсационного характера;

— выплаты стимулирующего характера.

8.2.1. Перечень выплат компенсационного характера и порядок установления выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

8.2.2. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений установлены в приложении № 7 к настоящему Положению.

9. Порядок осуществления иных выплат

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам муниципальных учреждений могут производиться иные выплаты:

9.1.1. Премирование к праздничным датам.

Праздничные даты, к которым выплачиваются премии и размер премии определяются правовым актом Администрации муниципального образования Надьмский район.

9.1.2. 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, не превышающем двух базовых окладов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.2. 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 Надьмский район.

10. Порядок оказания материальной помощи

10.1. Материальная помощь работникам муниципальных учреждений оказывается по решению руководителя муниципального учреждения 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 за счет экономии по фонду оплаты труда.

Руководителю муниципального учреждения материальная помощь оказывается на основании решения руководителя органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, 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 и оформляется приказом учредителя муниципального учреждения.

10.2. Материальная помощь оказывается работникам, состоящим в штате муниципального учреждения, 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.

10.3. Материальная помощь оказывается работникам муниципального учреждения в связи со смертью близких родственников, болезнью и необходимостью длительного лечения, с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия или пожара, кражи и при других чрезвычайных обстоятельствах.

10.4. 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.

10.5. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам муниципального учреждения устанавливаются локальным правовым актом муниципального учреждения.

11. Порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения спортивной направленности, его заместителей и главного бухгалтера

11.1. Фонд оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда в соответствии с приложением N 4 к Положению.

Продолжение. Начало на 1-3 стр.

11.3. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет не более значения, установленного для данного типа муниципального учреждения, в соответствии с приложением N 9 к Положению.

К основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, замещающие должности, относящиеся к категориям «специалисты» и «служащие».

11.4. Выплаты компенсационного характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

11.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения им показателей эффективности деятельности, имеющих качественные и количественные характеристики, которые устанавливаются локальным нормативным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

11.6. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения, перечень и размер выплат компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключенным с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения.

11.7. Должностные оклады заместителей руководителя муниципального учреждения и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Конкретный размер должностного оклада и другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципального учреждения, трудовым договором с учетом мнения представительного органа работников.

11.8. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя муниципального учреждения и главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

11.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя муниципального учреждения устанавливаются с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю муниципального учреждения.

Порядок установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения определяется локальными нормативными актами муниципального учреждения, согласованными с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым

Размеры базового коэффициента для определения расчета должностных окладов руководителей, специалистов, служащих муниципальных учреждений

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина базового коэффициента для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1.1.	Коэффициент уровня образования	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр»	1,50	1,50	1,50
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «дипломированный специалист»	1,50	1,50	1,50
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,40	1,40	1,40
		неполное высшее профессиональное образование; среднее профессиональное образование	1,30	1,30	1,30
		начальное профессиональное образование	1,20	1,20	1,20
		среднее общее образование	1,10	1,10	1,10
		основное общее образование	1,0	1,0	1,0

Размеры базового коэффициента для определения расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений применяются для всех категорий работников, за исключением руководителя (директора) муниципального учреждения, заместителя руководителя (заместителя директора) и главного бухгалтера муниципального учреждения.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым

Размеры повышающих коэффициентов для расчета должностных окладов (тарифный ставок) руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципальных учреждений

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина базового коэффициента для категорий работников			
			руководители	специалисты	служащие	рабочие
1	2	3	4	5	6	7
1.1.	Коэффициент стажа работы	стаж работы более 20 лет	0,30	0,30	0,30	
		стаж работы от 10 до 20 лет	0,25	0,25	0,25	
		стаж работы от 3 до 10 лет	0,15	0,15	0,15	
		стаж работы от 0 до 3 лет	0,10	0,10	0,10	
1.2.	Коэффициент специфики работы	тип 2	0,80	1,00	0,70	0,60
		тип 3	0,70	0,80	0,50	
1.3.	Коэффициент квалификации	высшая квалификационная категория: «ведущий», «старший» специалист	0,40	0,40	0,40	
		первая квалификационная категория; первая категория	0,25	0,25	0,25	
		вторая квалификационная категория; вторая категория	0,15	0,15	0,15	
		знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Отличник»	0,20	0,20	0,20	

Продолжение на 5 стр.

Продолжение. Начало на 1-4 стр.

1.4.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,60		
		группа 2	0,40		
		группа 3	0,20		
		группа 4	0,10		
1.5.	Коэффициент уровня управления	уровень 1	2,0		
		уровень 2	1,80		
		уровень 3	0,60		
1.6.	Коэффициент территории	за работу в сельской местности	1,25	1,25	1,25

Размеры повышающих коэффициентов для определения расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений применяются для всех категорий работников, за исключением руководителя (директора) муниципального учреждения, заместителя руководителя (заместителя директора) и главного бухгалтера муниципального учреждения.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым

Классификатор типов муниципальных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы в муниципальных учреждениях («классификатор специфики»)

Наименование типов муниципальных учреждений	Размер повышающего коэффициента по специфике работы/группа	Наименование видов деятельности работников муниципальных учреждений
Ледовый дворец спорта	Тип 2	1. Подготовка и проведение официальных физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий и (или) участие в их подготовке и проведении. 2. Подготовка и обеспечение участия спортсменов и спортивных команд в соревнованиях различного уровня. 3. Обеспечение тренировочного процесса спортсменов по зимним видам спорта. 4. Предоставление спортивного сооружения для проведения спортивных мероприятий.
Учреждения спортивной направленности	Тип 3	1. Подготовка и проведение официальных физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. 2. Подготовка и обеспечение участия спортсменов и спортивных команд в соревнованиях различного уровня. 3. Предоставление спортивного сооружения для проведения спортивных мероприятий

Примечания:

Коэффициент специфики работы распространяется на все категории работников.

Для категории «рабочие» коэффициент специфики работы устанавливается в размере, предусмотренном приложением № 2 к настоящему Положению.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым

Перечень объемных показателей и порядок отнесения муниципальных учреждений к группам по оплате труда работников категории «руководители»

1. Основным критерием для определения коэффициента масштаба управления для руководителей муниципальных учреждений являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей согласно таблице 1.

2. По объемным показателям установлено 4 группы по оплате труда для руководителей муниципальных учреждений.

Таблица 1

Критерии для определения коэффициента масштаба управления для руководителей муниципальных учреждений

№ п/п	Тип муниципального учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится муниципальное учреждение, по сумме баллов			
		I	II	III	IV
1.	Ледовый дворец спорта	свыше 500	до 300	до 200	до 100
2.	Учреждения спортивной направленности	свыше 300	до 300	до 200	до 100

3. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным учреждением: численность работников учреждения, количество занимающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

4. Отнесение муниципального учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением согласно таблице 2.

Таблица 2

Показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным учреждением

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество занимающихся (воспитанников) учреждения: — комплексных (нескольких видов спорта)	за каждого занимающегося	0,3
2. Количество работников учреждения	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
3. Наличие в учреждении: — спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
4. Наличие автотранспортных средств, спецтехники на балансе учреждения	за каждую единицу	не более 20
5. Наличие в учреждении занимающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого занимающегося	1

Продолжение на 6 стр.

Продолжение. Начало на 1-5 стр.

6. Ведение тренировочного процесса в приспособленных зданиях	за наличие	до 20
7. Количество спортивных мероприятий, подготовленных и проведенных учреждением (либо с его участием):	за каждое мероприятие	
– внутри учреждения		0,1
– окружных в соответствии с ЕКП ЯНАО		0,3
– всероссийских, зональных в соответствии с ЕКП ЯНАО		1
– международных в соответствии с ЕКП ЯНАО		2
8. Обеспечение участия спортсменов и сборных команд Ямало-Ненецкого автономного округа в соревнованиях различного уровня:		
– зональных		0,3
– всероссийских		0,5
– международных		1
9. Наличие спортивных сооружений:		
Площадь спортивных учреждений основного назначения	за каждую единицу (в кв.м)	
	до 50	2
	50-100	5
	101-200	10
	201-300	15
	301-400	20
	401-500	25
	501-600	30
	601-700	34
	701-800	38
	801-900	42
	901-1000	46
	1001-1200	51
	1201-1400	56
	1401-1600	61
	1601-1800	66
	1801-2000	71
10. Наличие сотрудников и занимающихся, получивших гранты, премии различного уровня	за человека	
	окружных	20
	всероссийских	30
11. Наличие номинантов окружного конкурса «Спортивная Элита Ямала»	за номинанта	15

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в таблице 2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в муниципальном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено решением органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым

Перечень должностей по категориям работников муниципальных учреждений для формирования штатного расписания

Наименование групп и подгрупп по категориям работников	Наименование должностей по категориям работников
1. Руководители	
Категории руководителей и специалистов, имеющие высшее профильное образование, осуществляющие управление муниципальным учреждением по функциям: общее руководство, руководство структурными подразделениями и службами (бухгалтерского и кадрового учета), руководство направлениями деятельности (методическая, экспериментальная и пр.)	
Руководитель 1 уровня	Директор (руководитель) учреждения – расчет по норме «1 учреждение – 1 руководитель 1 уровня»
Руководитель 2 уровня	Директор (руководитель) филиала (отделения) учреждения; заместитель директора (руководителя) учреждения, главный бухгалтер, главный инженер
Руководитель 3 уровня	Заведующий хозяйством, заместитель директора (руководителя) филиала (отделения), руководитель (начальник, заведующий) отдела (отделения, сектора)
2. Специалисты	
Группа «Тренерский персонал»	
Категории работников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование и занимающихся непосредственно тренерской деятельностью в муниципальном учреждении	
Тренера	Инструктор-методист, старший инструктор-методист, старший инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер
3. Специалисты	
Специалисты: главные специалисты (бухгалтер, экономист, инженер, специалист отдела экономики и финансов, специалист материально-технического обеспечения). Специалист отдела проведения спортивных мероприятий. Группа «Прочие специалисты».	
Категории работников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, относящихся по тарифно-квалификационным характеристикам к категории «специалисты», осуществляющие функции по сопровождению и обслуживанию деятельности муниципального учреждения	
Наименование групп и подгрупп по категориям работников	Наименование должностей по категориям работников
Прочие специалисты муниципальных учреждений	Специалист по кадрам, юристконсульт, бухгалтер, экономист, ведущий методист, звукорежиссер, инженер, администратор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, лаборант, программист (инженер-программист), механик холодильных установок, техник-энергетик
4. Служащие	
Специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание тренировочного процесса и (или) исполняющие необходимые функции по профилю и направленности деятельности муниципального учреждения	
Служащие (вспомогательный персонал)	Кассир, секретарь руководителя
5. Рабочие	
Категория работников, не принимающих непосредственное участие в выполнении основных функций учреждения спортивной направленности, но обслуживающих их	
Рабочий 1 разряда	Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, вахтер, кладовщик, гардеробщик, приемщик пункта проката
Рабочий 2 разряда	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник, кладовщик, приемщик пункта проката
Рабочий 3 разряда	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник, водитель льдодоборочной машины, водитель мототранспортных средств, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист холодильных установок
Рабочий 4 разряда	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Рабочий 5 разряда	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник, ремонтник спортивного инвентаря и оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Рабочий 6 разряда	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник

Продолжение на 7 стр.

Продолжение. Начало на 1-6 стр.

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым

Перечень выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях

№ п/п	Наименование выплат компенсационного характера	Категория работников	Размер выплаты
1.	За работу в ночное время	работники муниципального учреждения	не более 35% базового оклада с учетом базового коэффициента, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	работники муниципального учреждения	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ
3.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	по результатам специальной оценки условий труда	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ
4.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	работники муниципального учреждения	до 50% базового оклада с учетом базового коэффициента по совмещаемой должности (профессии), в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ
5.	За сверхурочную работу	работники муниципального учреждения	в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

Порядок установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях

1. Выплаты компенсационного характера работникам муниципальных учреждений, включая руководителей, носят обязательный характер и устанавливаются согласно Перечню № 1 настоящего приложения к Положению в процентах к базовому окладу (тарифной ставке) работника с учетом базового коэффициента.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами муниципального учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты 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), производятся в следующем порядке:

2.1. доплата за работу в ночное время производится работникам муниципального учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 часов до 06 часов. Расчет должностного оклада (ставки рабочего) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки рабочего) на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

Размер компенсационных выплат за работу в ночное время не должен превышать 35% базового оклада (тарифной ставки) работника с учетом базового коэффициента;

2.2. работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным правовым актом муниципального учреждения;

2.3. порядок и условия применения выплат компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются;

2.4. при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику муниципального учреждения производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50% базового оклада (тарифной ставки) работника с учетом базового коэффициента по совмещаемой должности (профессии);

2.5. сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются локальным правовым актом муниципального учреждения. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым

Перечень выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Порядок установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность его работы.

Для установления работникам муниципальных учреждений выплат за интенсивность и высокие результаты работы используются следующие примерные критерии оценки:

— специальный режим работы по занимаемой должности или особый характер работы, в том числе работа в условиях, отличающихся от нормальных (командировки 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 отсутствующего работника, участие в работе постоянных комиссий, коллегий и другое).

2. Конкретные критерии оценки эффективности работы с целью поощрения работников за выполненную работу утверждаются локальным правовым актом муниципального учреждения.

3. Выплаты работникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями, приведены в таблице 1.

Работникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков

отличия профиля муниципального учреждения и деятельности самого работника.

4. При наличии нескольких оснований для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

5. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается на определенный период (квартал) и оформляется приказом руководителя муниципального учреждения.

6. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год являются одной из форм материального поощрения работников за качественное, своевременное, добросовестное и инициативное выполнение должностных обязанностей, личный вклад в общие результаты деятельности муниципального учреждения.

В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы оценка результатов деятельности осуществляется по следующим примерным критериям:

— выполнение утвержденных показателей деятельности муниципального учреждения;

— личный вклад работника в общие результаты деятельности муниципального учреждения (выполняемый объем 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 выполнении 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.

7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Окончание. Начало на 1-7 стр.

Таблица 1

Выплаты работникам, имеющим почётные звания, государственные награды, а также награждённым отраслевыми почётными и нагрудными знаками и медалями

Наименование выплаты	Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу (%)
1	2
За почетное звание «Заслуженный»	до 100
За государственные награды Российской Федерации и СССР	до 100
За почётные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России»	до 100
За почётный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	до 60
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса» (международный мастер спорта)	до 50
«Заслуженный деятель физической культуры и спорта ЯНАО»	до 30
Знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Отличник»	до 20

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым

Устанавливающий размер коэффициента фонда надбавок и доплат, исходя из типов, видов и категорий муниципальных учреждений

№ п/п	Наименование типа муниципального учреждения	Размер коэффициента
1	2	3
1.	Ледовый дворец спорта	45
2.	Учреждения спортивной направленности	45

Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым

Значения кратного отношения должностного оклада руководителя муниципального учреждения к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения

№ п/п	Тип муниципального учреждения	Кратное отношение должностного оклада руководителя муниципального учреждения к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения
1	2	3
1.	Ледовый дворец спорта	до 2,2
2.	Учреждения спортивной направленности	до 2,1

Приложение № 2

к постановлению Администрации муниципального образования Надымский район от 7 мая 2015 года № 239

Объём тренировочной нагрузки муниципальных учреждений спортивной направленности

Этап подготовки	Период занятий (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.)	Максимальный объём тренировочной нагрузки (час./нед.)
Спортивно-оздоровительный	весь период	15	30	до 6

**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
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. 87 коп.

Подписные индексы:

Годовой индекс78721
Полугодовой индекс.....54320

Выходит по вторникам, четвергам, субботам. Подписание в печать по графику в 17 часов, фактически – в 17 часов. Заказ № 282.

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

Тираж 264 экземпляра