



РАБОЧИЙ НАДЬМА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации муниципального образования Надымский район

Об утверждении порядка работы комиссии по выявлению бесхозных недвижимых объектов жилищно-коммунального хозяйства

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 23.11.2009 № 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», на основании распоряжения Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 04.06.2018 № 339-РП «Об организации работы по выявлению бесхозных объектов, проведению инвентаризации и государственной регистрации прав собственности на бесхозные объекты», Устава муниципального образования Надымский район, Устава муниципального образования город Надым, в целях обеспечения надежной эксплуатации объектов жилищно-коммунального хозяйства и повышения эффективности использования имущества, находящегося на территории муниципального образования город Надым и муниципального образования Надымский район Администрация муниципального образования Надымский район **постановляет:**

1. Утвердить порядок работы комиссии по выявлению бесхозных недвижимых объектов жилищно-коммунального хозяйства на территории муниципального образования город Надым и муниципального образования

Надымский район (далее — комиссия) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Начальнику управления документационного обеспечения Администрации муниципального образования Надымский район Домрачевой И. В. обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Рабочий Надьма» в течение десяти дней с момента его подписания.

3. Начальнику управления информации и общественных связей Администрации муниципального образования Надымский район Крысиной Е. Н. обеспечить размещение настоящего постановления на Официальном сайте Администрации муниципального образования Надымский район в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы Администрации муниципального образования Надымский район Свидлова С. В.

Р. Г. МАРУЩАК,
заместитель Главы Администрации
муниципального образования Надымский район.
№ 561 от 28 сентября 2018 года.

Приложение

к постановлению Администрации муниципального образования Надымский район от 28 сентября 2018 года № 561

Порядок работы комиссии по выявлению бесхозных недвижимых объектов жилищно-коммунального хозяйства

I. Общие положения

1. Комиссия по выявлению бесхозных недвижимых объектов жилищно-коммунального хозяйства (далее — Комиссия) — специально созданный коллегиальный совещательный орган, сформированный в целях выявления бесхозных недвижимых объектов жилищно-коммунального хозяйства, находящихся на территории муниципального образования город Надым и муниципального образования Надымский район.

2. Комиссия в своей работе руководствуется Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 23.11.2009 № 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», распоряжением Правительства

Ямало-Ненецкого автономного округа от 04.06.2018 № 339-РП «Об организации работы по выявлению бесхозных объектов, проведению инвентаризации и государственной регистрации прав собственности на бесхозные объекты» (далее — распоряжение Правительства ЯНАО № 339-РП), а также настоящим Порядком.

II. Состав и порядок формирования Комиссии

3. Персональный состав Комиссии формируется из представителей структурных подразделений Администрации муниципального образования Надымский район (далее — Администрация района). Комиссия состоит из ее членов, включая председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии, секретаря Комиссии. Состав Комиссии утверждается правовым актом Администрации района.

III. Полномочия Комиссии

4. Осуществляет изучение и анализ документов, представленных Департаментом муниципального имущества Администрации муниципального образования Надымский район, Департаментом муниципального хозяйства Администрации муниципального образования Надымский район, полученных от иных предприятий, организаций и учреждений в отношении выявленных бесхозных недвижимых объектов жилищно-коммунального хозяйства, находящихся на территории муниципального образования город Надым и муниципального образования Надымский район.

5. Рекомендует к постановке на учет и принятию бесхозных недвижимых объектов жилищно-коммунального хозяйства в муниципальную собственность муниципального образования город Надым или муниципального образования Надымский район.

IV. Права Комиссии

6. Запрашивать в установленном порядке у структурных подразделений Администрации района, предприятий, учреждений, организаций, независимо от форм собственности, необходимую для работы Комиссии информацию, документацию и материалы в соответствии с ее компетенцией и полномочиями, определенными в разделе III настоящего Порядка.

7. Приглашать на Комиссию и заслушивать руководителей предприятий, учреждений и иных организаций по вопросам, относящимся к полномочиям Комиссии.

V. Полномочия председателя Комиссии

8. Осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии, определяет перечень, сроки и порядок рассмотрения вопросов на заседаниях Комиссии.

9. Распределяет обязанности между членами Комиссии.

10. Подписывает протоколы заседаний Комиссии.

11. Обеспечивает проведение заседаний Комиссии.

VI. Полномочия заместителя председателя Комиссии

12. Выполняет отдельные поручения председателя Комиссии.

13. Осуществляет полномочия председателя Комиссии в период его временного отсутствия.

14. Подписывает протоколы заседаний Комиссии.

VII. Полномочия секретаря Комиссии

15. Осуществляет правовое и организационное обеспечение деятельности Комиссии.

16. Осуществляет подготовку запросов и других материалов и документов, касающихся выполнения задач и полномочий Комиссии.

17. Ведет протоколы заседаний Комиссии.

18. Осуществляет передачу информации по выявленным бесхозным недвижимым объектам жилищно-коммунального хозяйства в Департамент

Окончание. Начало на 1 стр.

муниципального имущества Администрации муниципального образования Надымский район для дальнейшего представления в департамент тарифной политики, энергетики и жилищно-коммунального комплекса Ямало-Ненецкого автономного округа сведений о проведении мероприятий по выявлению бесхозных недвижимых объектов жилищно-коммунального хозяйства и поставке их на учет, а также по государственной регистрации права муниципальной собственности на выявленные бесхозные объекты недвижимого имущества, в соответствии с подпунктом 2.3 пункта 2 распоряжения Правительства ЯНАО № 339-РП.

19. Выполняет поручения председателя Комиссии, а в случае его отсутствия — заместителя председателя Комиссии.

20. Ведет базу данных по рассматриваемым вопросам и принятым решениям.

21. Подписывает протоколы заседаний Комиссии.

22. Обеспечивает учет и хранение протоколов заседаний Комиссии.

VIII. Полномочия члена Комиссии

23. Участвует в рассмотрении вопросов, относящихся к полномочиям Комиссии.

24. Участвует в голосовании при принятии решений Комиссии.

25. Вносит предложения по рассматриваемым на заседаниях Комиссии вопросам.

26. Знакомится с нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами по вопросам деятельности Комиссии.

27. Подписывает протоколы заседаний Комиссии.

IX. Проведение заседаний Комиссии

28. Заседания Комиссии проводит председатель Комиссии либо его заместитель.

29. Члены Комиссии участвуют в заседаниях лично. В случае временного отсутствия члена Комиссии, его обязанности исполняет лицо, замещающее его по должности.

30. Заседания считаются правомочными при участии в них не менее половины от общего числа членов Комиссии.

31. Решение Комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем Комиссии, заместителем председателя Комиссии, членами Комиссии и секретарем Комиссии.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации муниципального образования Надымский район

Об утверждении Отраслевого Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании Устава муниципального образования Надымский район, в целях совершенствования существующей системы оплаты труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район, Администрация муниципального образования Надымский район **постановляет:**

1. Утвердить Отраслевое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 07.05.2015 № 239 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Надымский район, муниципального образования город Надым»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 17.12.2015 № 672 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций спортивной направленности муниципального образования Надымский район»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 26.12.2016 № 731 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 07.05.2015 № 239»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 13.01.2017 № 05 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 17.12.2015 № 672»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 12.04.2017 № 204 «О внесении изменения в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 17.12.2015 № 672»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 14.12.2017 № 740 «О внесении изменения в постановление

Администрации муниципального образования Надымский район от 17.12.2015 № 672»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 14.12.2017 № 742 «О внесении изменения в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 07.05.2015 № 239»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 03.04.2018 № 185 «О внесении изменения в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 17.12.2015 № 672»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 03.04.2018 № 187 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 07.05.2015 № 239».

3. Настоящее постановление вступает в силу:

— с 01.12.2018 года в отношении работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детско-юношеская спортивная школа»;

— с 01.01.2019 года в отношении работников иных муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район.

4. Начальнику управления документационного обеспечения Администрации муниципального образования Надымский район Домрачевой И. В. обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Рабочий Надыма» в течение 10 дней с момента подписания.

5. Начальнику управления информации и общественных связей Администрации муниципального образования Надымский район Крысиной Е. Н. разместить настоящее постановление на Официальном сайте Администрации муниципального образования Надымский район в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации муниципального образования Надымский район Антонова В. А.

Р. Г. МАРУЩАК,

**заместитель Главы Администрации
муниципального образования Надымский район.**

№ 562 от 28 сентября 2018 года.

Отраслевое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район

I. Общие положения

1.1. Отраслевое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район (далее — Положение, учреждения, учредитель), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 11.09.2017 № 944-П «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа».

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. Системы оплаты труда работников, разрабатываемые учреждениями, должны предусматривать фиксированные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее — должностной оклад (ставка)).

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- настоящего Положения.

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с муниципальными правовыми актами Администрации муниципального образования Надымский район.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоустроенности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе (далее — минимальный размер заработной платы).

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоустроенности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.10. Руководители учреждений несут ответственность за своевременную оплату труда работников учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.11. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в

приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждений состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.4. В зависимости от условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам ее работы устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены разделом IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда работников учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в учреждении системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий его труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате

Продолжение. Начало на 2–3 стр.

проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа.

3.5. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам учреждений, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью мотивации работников учреждений к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам ее работы.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждениями и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждений (за исключением руководителей учреждений и его заместителей) устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в соответствии с перечнем согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений является локальный нормативный акт учреждений.

4.3. В соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

4.4. Надбавка за выслугу лет.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за выслугу лет в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к настоящему Положению.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях физической культуры и спорта (государственных и (или) муниципальных), а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.5. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории в соответствии с пунктом 2 приложения № 3 к настоящему Положению.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие квалификационной категории возникает в следующие сроки и при наличии следующих условий:

— при присвоении квалификационной категории педагогическим работникам — со дня вынесения решения аттестационной комиссией, сформированной в соответствии с Положением об организации проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Ямало-Ненецкого автономного округа, педагогическим работникам муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в сфере физической культуры и спорта, утвержденным приказом департамента по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа, на основании приказа Министерства образования и науки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

— при присвоении квалификационной категории тренерам и прочим работникам — со дня вынесения решения аттестационной комиссией, сформированной в установленном порядке.

4.6. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды в соответствии с пунктом 3 приложения № 3 к настоящему Положению.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды возникает в следующие сроки и при наличии следующих условий:

— при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук — в порядке, установленном нормативным правовым актом Российской Федерации;

— при наличии ведомственного знака отличия, почетного звания, государственной награды, ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, соответствующих профилю деятельности работника в учреждении спортивной направленности.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», государственной награды, надбавка устанавливается по одному (наивысшему) основанию.

4.7. Надбавка за специфику работы.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за специфику работы в соответствии с пунктом 4 приложения № 3 к настоящему Положению.

Надбавка за специфику работы устанавливается работникам учреждений, должности которых относятся к основному персоналу в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению, и профессиональная деятельность которых связана с особенностью работы в учреждении по типовому признаку.

Конкретный перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается надбавка за специфику работы, утверждается локальным актом учреждения по согласованию с учредителем.

4.8. Надбавка за интенсивность труда.

4.8.1. Работникам учреждений устанавливается надбавка за интенсивность труда при условии выполнения работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда в соответствии с пунктом 5 приложения № 3 к настоящему Положению.

4.8.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в размерах, установленных в приложении № 9 к настоящему Положению.

Размер надбавки за интенсивность труда, установленный в приложении № 9 к настоящему Положению, действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом был показан наивысший результат, на основании протоколов соревнований (в протоколе соревнований должно быть не менее 6 участников (команд, пар, групп, экипажей) по каждому виду программы) и сохраняется в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера надбавки за интенсивность труда для оплаты труда тренера, тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре (далее — АФК), старшего тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя по АФК спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки за интенсивность труда для оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными актами учреждения.

Если по истечении срока действия установленного размера надбавки за интенсивность труда спортсмен не показал указанного в приложении № 9 к настоящему Положению результата, размер надбавки за интенсивность труда для оплаты труда тренера, тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по АФК, старшего тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя по АФК устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена.

В случае отчисления или перевода спортсмена к другому тренеру или в другое учреждение за тренером, тренером-преподавателем, тренером-преподавателем по АФК, старшим тренером преподавателем, старшим тренером-преподавателем по АФК, подготовившим указанного спортсмена, сохраняется надбавка за интенсивность труда для оплаты труда за подготовку спортсмена в течение срока действия показанного результата, но не более одного календарного года.

Тренеру, тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по АФК, старшему тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю по АФК, за которым закреплен спортсмен, утверждается надбавка за интенсивность труда для оплаты труда за результат спортсмена с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной тренерской работы со спортсменом не менее 6 месяцев на момент

Продолжение. Начало на 2–4 стр.

показания результата. Утвержденный размер надбавки за интенсивность труда для оплаты труда за результат сохраняется в течение одного календарного года.

Закрепление спортсмена за тренером, тренером-преподавателем, тренером-преподавателем по АФК, старшим тренером, старшим тренером-преподавателем, старшим тренером-преподавателем по АФК определяется локальным актом учреждения.

В случае достижения спортсменами высоких результатов по нескольким соревнованиям, указанным в приложении № 9 к настоящему Положению, надбавка за интенсивность труда устанавливается тренеру, тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по АФК, старшему тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю по АФК по одному наивысшему спортивному результату.

4.9. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно в соответствии с пунктом 6 приложения № 3 к настоящему Положению.

Премирование работников учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ производится на основании локального нормативного акта учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер.

Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ принимается руководителем учреждения на основании отчета работника по согласованию с учредителем.

К категории иных особо важных и ответственных работ относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для учреждения;
- достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы;
- существенное снижение затрат учреждения или увеличение доходной части учреждения, давшие значительный экономический эффект;
- участие в судебных делах, повлекших судебное-исковое привлечение денежных средств или экономию денежных средств учреждения, а также принятие судебного решения в пользу учреждения;
- разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития учреждения локальных нормативных актов;
- большая и качественная организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо местного значения или масштаба;
- иные действия, направленные на социально-экономическое развитие учреждения, повышение эффективности деятельности учреждения.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ не должен превышать 100 % должностного оклада (ставки).

4.10. Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения работников за высокие результаты труда в соответствии с пунктом 7 приложения № 3 к настоящему Положению с учетом выполнения работниками показателей эффективности их работы.

Показателями результативности (эффективности) и качества труда работников учреждений являются:

- выполнение утвержденного учреждению муниципального задания;
- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании услуг (выполнении работ) муниципального задания;
- добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;
- обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru), а также поддержание ее в актуальном состоянии;
- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения (участие в спортивных и тренировочных мероприятиях, подготовка и проведение учреждением спортивных, физкультурных и физкультурно-массовых мероприятий и т.д.);
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- проявление профессионализма, инициативы, творчества, применение в работе современных форм, методов и технологий;
- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество;
- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнение приказов учредителя, а также их качество;
- соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;

— соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;

— отсутствие замечаний, предписывающих (неустранимых) замечаний проверяющих органов и учредителя по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) устанавливаются учреждением самостоятельно и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Премияльные выплаты по итогам работы за год производятся работникам учреждения за фактически отработанное время на основании локального нормативного акта учреждения в размере не более одной двенадцатой месячной заработной платы за каждый месяц расчетного периода.

Начисление премияльных выплат по итогам работы за год может производиться как в процентах от месячной заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Конкретный размер премияльных выплат по итогам работы за год работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей) определяется руководителем учреждения по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижений) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения.

При начислении премияльных выплат по итогам работы за год не включаются следующие периоды:

- временная нетрудоспособность (больничный лист);
- отпуск без сохранения заработной платы;
- дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с получением образования;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет;
- временное замещение основного работника, находящегося в ежегодном отпуске.

Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премияльные выплаты по итогам работы за год, в котором применено дисциплинарное взыскание, не начисляются и не выплачиваются.

Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляются при наличии средств в фонде оплаты труда работникам, находящимся в трудовых отношениях с учреждением на дату издания локального нормативного акта учреждения.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Размеры должностных окладов руководителей учреждений, их заместителей, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям, в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего Положения.

5.5. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителям учреждений и их конкретные размеры принимаются учредителем в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителями учреждений и их конкретные размеры принимаются руководителями учреждений в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в кратности до 4 исходя из суммы значений показателей таблицы 1, соответствующих специфике и масштабу учреждения.

Продолжение. Начало на 2–5 стр.

Таблица 1

№ п/п	Наименование показателя	Критерий значения показателя	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Соотношение среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) учреждения к среднемесячной заработной плате в автономном округе за отчетный период (год) * (%)	до 80	до 1,8
		от 81	до 2,0
2.	Пределная штатная численность работников учреждения на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 50	до 0,8
		от 51 до 100	до 1,0
		от 101 до 200	до 1,2
3.	Объем субсидии, полученной из местного бюджета в отчетном календарном году (млн руб.)	до 50	до 0,8
		от 51 до 100	до 1,0
		от 101 и выше	до 1,2
4.	Осуществление учреждением приносящей доход деятельности	свыше 5 000,0	0,6
		от 3 001,0 до 5 000,0	0,5
		от 1 001,0 до 3 000,0	0,4
		от 501,0 до 1 000,0	0,3
		до 500,0	0,2

* Значение среднемесячной заработной платы в Ямало-Ненецком автономном округе определяется на основе официальных данных федерального статистического наблюдения за соответствующий период (год).

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учителем в размере, не превышающем суммы значений показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения, таблицы 1 и не превышающем 90 % предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определяемого в соответствии с пунктом 5.6 настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В соответствии с приказом Министерства образования и науки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» при определении продолжительности рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

6.2. При наличии в учреждении системы нормирования труда с использованием метода по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, которые закреплены за работником, в соответствии с тарификацией оплата труда тренеров-преподавателей, тренеров, старших тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, производится исходя из установленного размера должностного оклада (ставки) с применением нормативов оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки, приведенных в приложении № 7 к настоящему Положению.

6.3. При отсутствии в утвержденной образовательной программе, программе спортивной подготовки нормативов по наполняемости учебных групп и максимальному объему учебно-тренировочной нагрузки рекомендуется придерживаться параметров, приведенных в приложении № 8 к настоящему Положению.

6.4. Для тренеров, старших тренеров, старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по АФК, работающих со спортсменами (спортсменами-инструкторами), с которыми заключены трудовые договоры, режим тренировочной работы определяется в соответствии с трудовым законодательством.

Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров закреплены главой 54.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой тренером устанавливается 40-часовая рабочая неделя, что соответствует ставке заработной платы в неделю.

6.5. Тренировочная нагрузка для тренеров на этапах подготовки определяется в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта.

VII. Материальная помощь

7.1. При наступлении определенных жизненных событий работникам, постоянным местом которых является учреждение, производится выплата материальной помощи.

7.2. Порядок выплаты материальной помощи при наступлении определенных жизненных событий работникам учреждений определен приложением № 7 к настоящему Положению.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

8.1. Фонд оплаты труда учреждения на календарный год формируется исходя из размера субсидий, предоставленных на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания.

8.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы, в том числе:

8.2.1. гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) оклада (должностного оклада);

б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;

8.2.2. стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплат стимулирующего характера;

б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

8.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

– соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 50 % в фонде оплаты труда учреждения;

– соблюдения размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала согласно приложению № 10 к настоящему Положению на уровне не более 40 % в фонде оплаты труда учреждения;

– соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанного в соответствии с пунктами 5.6–5.7 настоящего Положения.

8.4. Установить переходный период размера предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений:

– с 01 января 2019 года — не более 75 %;

– с 01 января 2020 года — не более 50 %;

– с 01 января 2021 года — не более 40 %.

8.5. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

8.5.1. на выплату гарантированной части заработной платы:

8.5.1.1. для I, II, III и V типовых групп, установленных в приложении № 5 к настоящему Положению, — в размере 12 окладов (должностных окладов) от фонда должностных окладов согласно штатному расписанию;

8.5.1.2. для IV типовой группы, установленной в приложении № 5 к настоящему Положению, в размере 13 окладов (должностных окладов) от фонда должностных окладов согласно штатному расписанию, в том числе 1 оклад — компенсационные выплаты;

8.5.2. на выплату стимулирующей части заработной платы:

8.5.2.1. для I типовой группы учреждений, установленной в приложении № 5 к настоящему Положению, в размере 9,35 окладов (должностных окладов) от фонда должностных окладов согласно штатному расписанию учреждений;

8.5.2.2. для II типовой группы учреждений, установленной в приложении № 5 к настоящему Положению, в размере 5,15 окладов (должностных окладов) от фонда должностных окладов согласно штатному расписанию учреждений;

8.5.2.3. для III типовой группы учреждений, установленной в приложении № 5 к настоящему Положению, в размере 6,3 окладов (должностных окладов) от фонда должностных окладов согласно штатному расписанию учреждений;

8.5.2.4. для IV типовой группы учреждений, установленной в приложении № 5 к настоящему Положению, в размере 11,3 окладов (должностных окладов) от фонда должностных окладов согласно штатному расписанию учреждений;

8.5.2.5. для V типовой группы учреждений, установленной в приложении № 5 к настоящему Положению, в размере 5,15 окладов (должностных окладов) от фонда должностных окладов согласно штатному расписанию учреждений.

8.6. Расчет фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗП гч} + \text{ЗП сч}) \times \text{РК} \times \text{СН}, \text{ где:}$$

ЗП гч — заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается так:

$$\text{ЗП гч} = (\text{ДО} \times 12) + (\text{ДО} \times \text{Ркв}), \text{ где:}$$

ДО — фонд должностных окладов;

12 — количество месяцев в календарном году;

Ркв — размер компенсационных выплат в год;

ЗП сч — заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП сч} = \text{ДО} \times \text{Ксч}, \text{ где:}$$

ДО — фонд должностных окладов;

Ксч — количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы.

8.7. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается перечень административно-управленческого, вспомогательного и основного персонала учреждения согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

Продолжение. Начало на 2–6 стр.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район

Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, профессий рабочих и размеры должностных окладов (ставок)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы* (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь	6 500
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, секретарь руководителя	6 600
1.2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством	7 480
1.2.3.	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	7 920
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	инженер, программист, инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, юрискон-сульт	8 360
1.3.2.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10 560
1.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1.4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	18 480
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
2.1.1.	2 квалификационный уровень	спортсмен-ведущий	8 360
2.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
2.2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	8 800
2.2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	10 560
2.2.3.	3 квалификационный уровень	старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	11 440
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.1.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог-организатор, тренер-преподаватель	8 800
3.1.2.	3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	10 560
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационного разряда в соответствии с <u>Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u> : гардеробщик, дворник, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, приемщик пункта проката, водитель мото-транспортных средств	4 400
4.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
4.2.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с <u>Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u> : рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 280

Примечание: * за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

Продолжение на 8 стр.

Продолжение. Начало на 2–7 стр.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район

Размеры должностных окладов (ставок) по должностям служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
1.	Директор	22 880
2.	Заместитель директора	20 240
3.	Главный инженер	20 240
4.	Заместитель директора, заведующий отделения	20 240
5.	Заведующий структурным подразделением (сектором, отделением и др.)	17 600
6.	Старший тренер	11 440
7.	Специалист отдела проведения спортивных мероприятий	8 360
8.	Специалист материально-технического снабжения	8 360
9.	Специалист по закупкам	6 600
10.	Водитель льдоуборочной машины	4 400

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждений

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за выслугу лет	5 % от должностного оклада (ставки) 8 % от должностного оклада (ставки) 12 % от должностного оклада (ставки) 15 % от должностного оклада (ставки)	устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки	от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет от 20 лет и выше	ежемесячно
2.	Надбавка за наличие квалификационной категории	10 % от должностного оклада (ставки) 5 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Министерства образования и науки России от 07.04.2014 № 276	наличие у педагогического работника высшей квалификационной категории наличие у педагогического работника первой квалификационной категории	ежемесячно
3.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	15 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
	Почетного звания, ученой степени	40 % от должностного оклада (ставки) 30 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии ученой степени доктора наук	наличие ученой степени доктора наук при условии соответствия ее профилю осуществления деятельности учреждения	
	Государственной награды	25 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	наличие государственной награды	
4.	Надбавка за специфику работы	до 10 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается исходя из особенностей работы в учреждении определенного типа	устанавливается в соответствии с приложением № 6 к Положению	ежемесячно
5.	Надбавка за интенсивность труда	до 100 % от должностного оклада (ставки) до 200 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда; надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	– выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания); – результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов; – досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий; – использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации устанавливается при условии достижения спортсменами высоких результатов на соревнованиях различного уровня в размерах, приведенных в приложении № 9 к Положению	ежемесячно, ежеквартально ежемесячно
6.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100 % от должностного оклада (ставки)	премирование производится на основании индивидуального локального нормативного акта учреждения. Премирование носит единовременный характер и производится на основании представленного работником учреждения отчета, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) в выполнение работы (мероприятия, задания)	– качественное выполнение непредвиденных и срочных работ; – компетентность работника в принятии управленческих решений; – большое количество одновременно выполненных качественно работ; – фактическое выполнение работы в установленный срок, отличающейся своей сложностью; – выполнение иных особо важных и ответственных работ, указанных в пункте 4.10 Положения	единовременно
7.	Премииальные выплаты по итогам работы за год	до 100 % среднемесячной заработной платы за фактически отработанное время в расчетном периоде	премирование производится на основании локального акта учреждения. Премирование носит единовременный характер и производится на основании представленного работником учреждения отчета, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) в выполнение работы (мероприятия, задания), с учетом наличия качественного содержания каждого показателя	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы (год), установленных в пункте 4.10 Положения	ежегодно

Продолжение на 9 стр.

Продолжение. Начало на 2–8 стр.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера
руководителю учреждения, его заместителям

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование целевого показателя эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты	
1	2	3	4	5	6	
1.	Надбавка за выслугу лет	от 3 до 5 лет	устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки	5 % от должностного оклада	ежемесячно	
		от 5 до 10 лет		8 % от должностного оклада		
		от 10 до 20 лет		12 % от должностного оклада		
		от 20 лет и выше		15 % от должностного оклада		
2.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	устанавливается при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	15 % от должностного оклада	ежемесячно	
		Почетного звания, ученой степени	наличие ученой степени доктора наук при условии соответствия ее профилю осуществления деятельности учреждения	надбавка устанавливается работникам при наличии ученой степени доктора наук		40 % от должностного оклада
		Государственной награды	наличие у работника почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» в сфере физической культуры и спорта, ученой степени кандидата наук	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук		30 % от должностного оклада
3.	Надбавка за интенсивность труда	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы,	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы, установленных учредителем	до 60 % от должностного оклада	ежемесячно	
4.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо муниципального значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учредителем и (или) учреждением	премирование руководителя учреждения производится на основании приказа учредителя, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) руководителя (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей; премирование заместителя руководителя учреждения производится на основании локального нормативного акта	до 100 % от должностного оклада	единовременно	
			учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) заместителя руководителя учреждения в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей: – объем выполняемой работы (задания); – организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); – необходимость принятия оперативных решений; – срочность работы (задания)			
5.	Премиальные выплаты по итогам работы за год	выполнение объемных показателей муниципального задания	показатели выполнены в полном объеме	до 10 % от должностного оклада	ежегодно	
			показатели выполнены менее чем на 95 %	0		
		обеспечение информационной открытости учреждения	наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии	до 10 % от должностного оклада	ежегодно	
			отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении	0		
		целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	отсутствие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств местного и окружного бюджета, административных правонарушений	до 15 % от должностного оклада	ежегодно	
			наличие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств местного и окружного бюджета, административных правонарушений	0		
		соблюдение установленных сроков рассмотрения и качественное исполнение поступающих в учреждение документов	нарушение срока	до 10 % от должностного оклада	ежегодно	
			соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	0		
		представление статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности	до 15 % от должностного оклада	ежегодно	
			несоблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности	0		
укомплектованность учреждения кадрами	доля укомплектованности учреждения кадрами составляет не менее 95 % от установленной штатной численности учреждения	до 10 % от должностного оклада	ежегодно			
	доля укомплектованности учреждения кадрами составляет менее 95 % от установленной штатной численности учреждения	0				
соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне, установленном пунктом 7.4 Положения	соблюдение размера расходов	до 20 % от должностного оклада	ежегодно			
	несоблюдение размера расходов	0				
эффективное использование имущества	отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения	до 10 % от должностного оклада	ежегодно			
	наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения	0				

Продолжение на 10 стр.

Продолжение. Начало на 2–9 стр.

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район

Типовые группы учреждений

№ п/п	Тип учреждения	Номер типовой группы учреждения
1.	Учреждения спортивной направленности, осуществляющие реализацию программ спортивной подготовки на следующих этапах: спортивно-оздоровительный этап, начальная подготовка, тренировочный (спортивной специализации), совершенствования спортивного мастерства	I
2.	Учреждения спортивной направленности, осуществляющие реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта (детско-юношеские спортивные школы)	II
3.	Учреждения спортивной направленности, осуществляющие тестирование ГТО	III
4.	Учреждения спортивной направленности, осуществляющие реализацию программ спортивной подготовки (МБУФК «ЛДС «Надым»)	IV
5.	Прочие учреждения спортивной направленности	V

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район

Надбавка работникам учреждений за специфику работы

№ п/п	Наименование типа учреждения	Номер типовой группы учреждений	Качественные характеристики специфики работы	Размер надбавки от должностного оклада (ставки), %
1.	Учреждения спортивной направленности, осуществляющие реализацию программ спортивной подготовки на следующих этапах: спортивно-оздоровительный этап, начальная подготовка, тренировочный (спортивной специализации), совершенствования спортивного мастерства	I	реализация программ спортивной подготовки	до 10
2.	Учреждения спортивной направленности, осуществляющие реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта (детско-юношеские спортивные школы)	II	реализация дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта	до 10
3.	Учреждения спортивной направленности, осуществляющие тестирование ГТО	III	осуществление тестирования ГТО	до 10
4.	Учреждения спортивной направленности, осуществляющие реализацию программ спортивной подготовки (МБУФК «ЛДС «Надым»)	IV	реализация программ спортивной подготовки	до 10
5.	Прочие учреждения спортивной направленности	V	спортивно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа	до 10

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район

Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося в учреждениях

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсмена	Период обучения (лет)	Размер норматива оплаты в % от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося группы видов спорта	
			I	II
1.	Спортивно-оздоровительный этап	весь период	2,2	2,2
2.	Этап начальной подготовки	до года	3	3
		свыше года	6	5
3.	Тренировочный этап	до 2 лет	9	8
		свыше 2 лет	15	13
4.	Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21
		свыше года	39	34
5.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	63	55

Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

а) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей рекомендуется устанавливать в размере на 25–50 % ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта.

Кроме основного тренера-преподавателя к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и др.). Порядок их привлечения и оплаты труда определяется учреждением по согласованию с учредителем с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район

Объем учебно-тренировочной нагрузки в учреждениях

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (час/нед.) *	
Спортивно-оздоровительный	весь период	15	30	до 6	
Начальной подготовки		первый год	15	30	6
		второй год	12	24	9
		третий год	12	24	9
Тренировочный		первый год	10	20	12
		второй год		20	14
		третий год		16	16
		четвертый год		16	18
		пятый год	устанавливается учреждением	16	20
Совершенствования спортивного мастерства		до года	14	24	
		свыше года	12	28	
Высшего спортивного мастерства	весь период		8	32	

Продолжение на 11 стр.

Продолжение. Начало на 2–10 стр.

Примечание.

* Рекомендовано к применению для видов спорта, для которых не утверждены федеральные стандарты спортивной подготовки в соответствии с приказом Министерства спорта Российской Федерации от 27.12.2013 № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта».

Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки.

Общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными в приложении № 8 к Положению режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 % (если иное не установлено федеральными стандартами спортивной подготовки).

При объединении в одну группу спортсменов разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровне их спортивного мастерства не должна

превышать двух разрядов и их количественный состав не должен превышать на тренировочном этапе 15 человек (для тренирующихся свыше двух лет) и 20 человек (для тренирующихся до двух лет), на этапе совершенствования спортивного мастерства — 10 человек, на этапе высшего спортивного мастерства — 8 человек (если иное не установлено федеральными стандартами спортивной подготовки).

Перевод обучающихся (в т.ч. досрочно) в группу следующего года обучения или этапа спортивной подготовки необходимо проводить решением тренерского совета на основании стажа занятий, выполнения контрольно-переводных нормативов общей и специальной физической подготовки, а также заключения врача (медицинской комиссии).

Обучающимся, не выполнившим предъявляемые требования, предоставляется возможность продолжить обучение повторно на том же этапе (в течение 1 года) либо в спортивно-оздоровительных группах.

Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодежной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район

Размеры надбавок за интенсивность труда (за подготовку спортсмена высокого класса)

№ п/п	Наименование официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер надбавки к должностному окладу (ставке) тренера, тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по АФК, старшего тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя по АФК за подготовку спортсмена высокого класса (команды) (%)
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200
		2–3	до 160
		4–6	до 100
		участие	до 80
1.2.	Кубок мира, чемпионат Европы	1	до 160
		2–3	до 100
		4–6	до 80
		участие	до 60
1.3.	Кубок Европы, первенство мира	1	до 100
		2–3	до 80
		4–6	до 60
		участие	до 40
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80
		2–3	до 60
		4–6	до 40
		участие	до 20
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60
		2–3	до 40
		4–6	до 20
		участие	–
2. Индивидуальные, личные (группы, пары, экипажи) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно			
2.1.	Чемпионат России, Кубок России	1	до 100
		2–3	до 80
		4–6	до 60
		участие	до 40
2.2.	Первенство России (среди молодежи), спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80
		2–3	до 60
		4–6	до 40
		участие	до 20
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиада спортивных школ (финалы), спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60
		2–3	до 40
		4–6	до 20
		участие	–
2.4.	Чемпионат и первенство Уральского федерального округа (финалы)	1	50
		2–3	35
		участие	20
2.5.	Чемпионат и Первенство автономного округа (финалы) при условии не менее 8 человек в итоговом протоколе данной группы участников, не менее 6 человек в группах спортсменов по АФК, инвалидов	1	15
		2	10
		3	10
2.6.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования в составе сборной команды автономного округа	1	до 40
		2–3	до 20
		4–6	–
		участие	–
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов			
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100
		2–3	до 80
		4–6	до 60
		участие	до 40
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Первенстве России (среди молодежи); на спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2–3	до 60
		4–6	до 40
		участие	до 20
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на спартакиаде спортивных школ (финалы); на спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60
		2–3	до 40
		4–6	до 20
		участие	–
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40
		2–3	до 20
		4–6	–
		участие	–

Окончание на 12 стр.

Приложение № 10

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район

Перечни должностей (профессий) работников учреждений

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Дополнительное образование»

1. Инструктор-методист.
2. Педагог-организатор.
3. Старший тренер-преподаватель.
4. Старший инструктор-методист.
5. Тренер-преподаватель.

II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Деятельность спортивных объектов»

1. Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, сектором и др.).
2. Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
3. Инструктор-методист по адаптивной физической культуре.
4. Инструктор по адаптивной физической культуре.
5. Инструктор по спорту.
6. Начальник отдела (непосредственный руководитель работников, относящихся к основному персоналу).
7. Спортсмен-инструктор.
8. Спортсмен ведущий.
9. Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
10. Тренер.
11. Старший тренер.

IV. Перечень административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения Административно-управленческий персонал:

1. Главный инженер.
2. Директор.

3. Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, сектором и др., за исключением непосредственных руководителей работников, относящихся к основному персоналу).
4. Заведующий хозяйством.
5. Заместитель директора.
6. Начальник отдела (за исключением непосредственных руководителей работников, относящихся к основному персоналу).

Вспомогательный персонал

1. Администратор.
2. Водитель льдоуборочной машины.
3. Водитель мототранспортных средств.
4. Гардеробщик.
5. Дворник.
6. Делопроизводитель.
7. Инженер.
8. Кладовщик.
9. Плотник.
10. Приемщик пункта проката.
11. Программист.
12. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
13. Секретарь.
14. Секретарь руководителя.
15. Специалист материально-технического снабжения.
16. Специалист отдела проведения спортивных мероприятий.
17. Специалист по закупкам.
18. Специалист по кадрам.
19. Сторож (вахтер).
20. Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.
21. Уборщик служебных помещений.
22. Экономист.
23. Юрисконсульт.

Приложение № 11

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодёжной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район

Порядок выплаты материальной помощи при наступлении определенных жизненных событий работникам учреждений

1. Материальная помощь оказывается в случае смерти близкого родственника работника (в случае смерти самого работника сумма материальной помощи выплачивается ближайшему родственнику) в размере до двух должностных окладов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

2. Выплаты, указанные в пункте 1 настоящего Порядка, производятся на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов о наступлении события.

3. Размер выплаты работникам учреждений по каждому свершившемуся факту устанавливается руководителем учреждения самостоятельно.

4. Размер выплаты руководителям учреждений устанавливается учредителем.

5. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора учреждения.

6. Перечень близких родственников, в случае смерти которых работнику выплачивается материальная помощь:

— мать, отец, опекуны, попечители, дети;

— муж (жена);

— родные брат, сестра.

7. Перечень предоставляемых документов при получении материальной помощи в случае смерти близких родственников работника:

— копия свидетельства о смерти;

— копии документов, подтверждающих родство.

8. Материальная помощь выплачивается за счет фонда оплаты труда работникам по основному месту работы при наличии трудовых отношений с учреждением на дату подачи заявления.

9. Материальная помощь не выплачивается следующим категориям работников:

— находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

— заключившим с учреждением срочный трудовой договор сроком не более двух месяцев.

РАБОЧИЙ НАДЫМА

Главный редактор
А. А. 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 по ПИ № ФС17-0696.

Телефоны редакции:

главный редактор.....52-00-53
заместитель редактора.....52-01-38
корреспонденты.....52-01-58
бухгалтерия.....52-01-28
реклама, объявления, типография.....52-01-59
отдел спецвыпусков.....52-01-48
E-mail.....RED75RN@MAIL.RU

Адрес редакции и издательства:

629730, ЯНАО, г. Надым, ул. Набережная им. Оруджева, 58а

Цена подписки:

на 1 месяц120,79 Р
на 6 месяцев724,74 Р

Подписной индекс:

Полугодовой.....П5055

Выходит по вторникам, четвергам, субботам.

Подписание в печать по графику в 17 часов, фактически – в 17 часов. Заказ № 283.

Отпечатано в типографии МАУ «Редакция

газеты «Рабочий Надыма». Адрес: 629730, ЯНАО, Надым, ул. Набережная им. Оруджева, 58а. Тел. 52-01-59.

Тираж номера 44 экземпляра