



**АДМИНИСТРАЦИЯ КАРАБАШСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.12.2017 № 1030
г.Карабаш

О внесении изменений в
постановление администрации
Карабашского городского
округа Челябинской области
от 27.01.2017 г. №66

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 г. №275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», руководствуясь статьями 14-18 Федерального закона от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 20 марта 2005 г. № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Уставом Карабашского городского округа Челябинской области,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. В постановление администрации Карабашского городского округа от 27.01.2017 г. №66 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Карабашского городского округа Челябинской области» внести следующие изменения:

1.1 Наименование изложить в новой редакции: «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Карабашского городского округа Челябинской области».

1.2 Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Карабашского городского округа Челябинской области изложить в новой редакции согласно приложению.

1.3 Приложение «Перечень должностей специалистов областных государственных учреждений культуры, социального обслуживания, здравоохранения, образования, ветеринарной службы, физкультуры и спорта, работающих в сельских населенных пунктах Карабашского городского округа Челябинской области» изложить в новой редакции (приложение 1).

1.4 Приложение 1 «Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя» изложить в новой редакции (приложение 2).

2. Муниципальным учреждениям Карабашского городского округа Челябинской области внести в установленном порядке изменения в нормативно-правовые акты в соответствии с настоящим Положением.

3. Отделу организационно-контрольной работы администрации Карабашского городского округа Челябинской области (Бачуриной Н.А.) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Карабашского городского округа Челябинской области.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Карабашского городского округа Челябинской области по финансам и экономике Шарлоимову Е.В.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава Карабашского
городского округа
Челябинской области



П.А. Титов

Приложение
Утверждено постановлением
администрации Карабашского
городского округа
Челябинской области
от 09.12.2025 № 1030

Положение
об установлении систем оплаты труда работников
муниципальных бюджетных, автономных и
казенных учреждений Карабашского городского округа Челябинской области

I. Общие положения

1. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений (далее именуются - муниципальные учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников муниципальных учреждений.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений (далее именуются - работники) устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 8) мнения представительного органа работников муниципальных учреждений.
- 9) квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

II. Порядок формирования систем оплаты труда работников

3. Оплата труда работников включает:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

4. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений устанавливаются в положениях об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений, утверждаемых администрацией Карабашского городского округа Челябинской области по представлению органов местного самоуправления Карабашского городского округа Челябинской области, осуществляющих функции и полномочия учредителей этих учреждений.

Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений устанавливаются в положениях об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, утверждаемых администрацией Карабашского городского округа Челябинской области по представлению органов местного самоуправления Карабашского городского округа Челябинской области, осуществляющих функции и полномочия главных распорядителей средств местного бюджета.

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5-1. Работникам муниципальных учреждений положениями об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя муниципального учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в муниципальном учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

III. Виды выплат компенсационного характера

6. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент); выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных); надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

8. Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в абзаце втором пункта 6 настоящего Положения выплаты отменяются.

9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

10. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
надбавка молодым специалистам;
премиальные выплаты по итогам работы;
выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципального учреждения и отдельных категорий работников;

надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Карабашского городского округа Челябинской области в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов муниципальных учреждений культуры, социального обслуживания, здравоохранения, образования, ветеринарной службы, физкультуры и спорта, работающих в сельских населенных пунктах Карабашского городского округа Челябинской области, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

выплаты за наставничество.

11. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций органов местного самоуправления Карабашского городского округа Челябинской области, осуществляющих функции и полномочия учредителей муниципальных бюджетных, автономных учреждений, и главных распорядителей средств местного бюджета, в ведении которых находятся муниципальные казенные учреждения.

13. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

V. Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

14. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом местного самоуправления Карабашского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы

платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения орган местного самоуправления Карабашского городского округа Челябинской области должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем четвертым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

15. Показатели оценки сложности руководства муниципальными бюджетными и казенными учреждениями устанавливаются соответствующими органами местного самоуправления Карабашского городского округа Челябинской области, осуществляющими функции и полномочия учредителей муниципальных бюджетных учреждений и главными распорядителями средств местного бюджета, в ведении которых находятся муниципальные казенные учреждения.

Руководители муниципальных учреждений Карабашского городского округа Челябинской области ежегодно в срок до 01 марта следующим за отчетным периодом разрабатывают объемные значения по показателям по учреждению за предыдущий год и согласовывают с курирующим заместителем главы Карабашского городского округа Челябинской области и Управлением экономики администрации Карабашского городского округа Челябинской области.

Группа по оплате труда руководителя муниципального учреждения устанавливается ежегодно на 1 января, на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства муниципальным учреждением за предыдущий год.

За руководителем муниципального учреждения, которое находится на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

Группа по оплате труда руководителя для вновь открываемых муниципальных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

Заработная плата руководителей муниципальных учреждений с учетом согласованных показателей оценки сложности руководства муниципальным учреждением рассматривается на балансовой комиссии, созданной при администрации Карабашского городского округа Челябинской области в соответствии с пунктом 14 настоящего Положения.

Показатели оценки сложности руководства муниципальными бюджетными и казенными учреждениями, учредителем которых является

администрация Карабашского городского округа Челябинской области представлены следующим образом:

Показатели оценки сложности руководства МКУ «Управление образования Карабашского городского округа»

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов за ед.	Объемные значения по показателям по Учреждению за отчетный период	Количество баллов по Учреждению
1	2	3	4	5	6 = 4*5
1.	Количество предоставленных муниципальных услуг, с учетом подведомственных учреждений	из расчета за каждое физическое лицо за год	0.3		
2.	Всего штатных единиц в Учреждении с учетом руководителей подведомственных организаций	за каждую штатную единицу	30		
3.	Количество структурных подразделений в Учреждении (управлений, служб, отделов, секторов и др.)	за каждое структурное подразделение	50		
4.	Количество подведомственных учреждений, с учетом филиалов в составе подведомственных учреждений	из расчета за каждое подведомственное учреждение. филиал	100		
5.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места сотрудников	наличие отсутствует	100 0		
6.	Наличие автомобильного транспорта, состоящего на балансе, с учетом подведомственных учреждений	за каждое автомобильное транспортное средство	100		
7.	Ведение приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом, с учетом подведомственных учреждений (отчет, контроль, согласование, утверждение документов по ведению приносящей доход	ежемесячное ведение в течение года непостоянный характер	100 0		

	деятельности)				
8.	Количество обслуживаемых зданий, помещений, объектов с учетом подведомственных учреждений	за каждую единицу	100		
9.	Количество заключенных контрактов по итогам закупок, осуществленных конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), и закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя), с учетом подведомственных учреждений	из расчета на заключенный контракт	30		
10.	Наличие Территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	наличие отсутствие	50 0		
11.	Организация общественных объединений, в том числе детских (Профсоюз, Совет директоров, Российское движение детей и молодежи, Юнармия, Орлята России Движение первых, волонтеры)	в отчетном году	10		
12.	Участие в конкурсных отборах на предоставление Субсидии из средств областного и федерального бюджетов	в отчетном году	30		
	Итого:				

Группа по оплате труда руководителя МКУ «Управление образования
Карабашского городского округа»

Группа по оплате труда руководителей	I	II	III	IV
Сумма баллов	Свыше 4000	От 3000 до 3999	От 1999 до 2999	До 1999
Должностной оклад	29 358	25 685	23 351	21 227

Показатели оценки сложности руководства МКУ «Спортивный клуб
Карабашского городского округа»

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Объемные значения по показателям по учреждению за отчетный период	Фактическое количество баллов по учреждению за отчетный период
1	2	3	4	5	6 = 4*5
1.	Всего штатных работников в учреждении Сезонных рабочих	за каждого штатного работника	30		
		за каждого сезонного рабочего	20		
2.	Количество спортивных сооружений для осуществления тренировочного процесса	за каждое спортивное сооружение	50		
3.	Наличие собственной материально-технической базы для проведения тренировочного процесса	1) за каждое помещение спортивной направленности, находящееся на балансе учреждения, общей площадью до 500 кв. м.;	90		
		от 500 кв. м. до 1500 кв. м.;	100		
		от 1500 кв. м. до 4500 кв. м.;	120		
		от 4500 кв. м. и выше или	150		
		2) за спортивный объект, исходя из площади земельного участка до 10 тыс. кв. м.;	100		
		от 10 тыс. кв. м. до 20 тыс. кв. м.;	120		
		от 20 тыс. кв. м. и выше	150		

4.	Наличие спортивной техники и транспортных средств	автотранспортное средство, трактор. ратрак, снегоход, мотоцикл спортивный	100		
5.	Количество типов спортсооружений	за каждый тип спортивного сооружения: открытое спортивное сооружение; крытое спортивное сооружение	50		
6.	Организация и участие в проведении спортивно-массовых мероприятий (включенных в календарь)	за каждое мероприятие муниципальные областные УРФО всероссийские международные	20		
7.	Количество человеко-посещений спортсооружения для занятий физической культурой и спортом за год	- от 1 тыс. до 3 тыс. чел. посещений; - от 3 тыс. до 5 тыс. чел. посещений; - от 5 тыс. чел. посещений и выше	30 50 70		
8.	Количество видов платной деятельности с доходом не менее 200 тыс. руб. в год	за каждый вид платной деятельности: - прокат (сезонный)	100		
9.	Количество заключенных контрактов по итогам закупок: (из расчета на заключенный контракт)	осуществленных конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) - аукционы, котировки. у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя)	30		
10.	Количество спортсменов, которым присвоены спортивные разряды: I, КМС;	из расчета за каждого спортсмена	50		

	для видов спорта: бокс, дзюдо, самбо, а также игровых видов спорта - наличие I юношеского. II и III спортивного разряда в отчетный период (адаптивные виды спорта)				
11.	Количество спортсменов:(из расчета за каждого спортсмена)	победителей и призеров Уральского Федерального округа, Всероссийских соревнований, первенства России. Спартакиады учащихся. молодежи России	50		
12.	Предоставление услуг для людей с ограниченными возможностями	наличие отсутствие	50 0		
13.	Количество спортсменов, включенных в состав сборной субъекта Российской Федерации	из расчета за каждого спортсмена	50		
14.	Участие в Спартакиаде учащихся Челябинской области «Олимпийские надежды Южного Урала», в Областной летней и зимней Спартакиаде инвалидов	первое место второе место третье место	50 30 25		
15.	Количество спортсменов, выполнивших нормы ГТО в учреждении (от общего количества спортсменов в учреждении)	70-100% менее 70%	100 50		
16.	Количество видов спорта, культивируемые в учреждении	за каждый вид спорта	20		
	Итого:		X	X	

Группа по оплате труда руководителя МКУ «Спортивный клуб
Карабашского городского округа»

Группа по оплате труда руководителя	I	II	III	IV
Сумма баллов	Свыше 4000	От 3000 до 3999	От 1999 до 2999	До 1999
Должностной оклад	52 478	39 359	26 239	18 127

Показатели оценки сложности руководства МКУ «Управление культуры
Карабашского городского округа»

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Объемные значения по показателям по Учреждению за отчетный период	Количество баллов по Учреждению
1	2	3	4	5	6 = 4*5
1.	Количество физических (юридических) лиц, в отношении которых оказаны в отчетном периоде государственные, муниципальные услуги, выполнены работы, с учетом подведомственных учреждений	из расчета за каждое физическое (юридическое) лицо	0.3		
2.	Всего штатных единиц в Учреждении	за каждую штатную единицу	30		
3.	Количество структурных подразделений в Учреждении (управлений, служб, отделов, секторов и др.)	за каждое структурное подразделение: - до 5 человек (включительно) - от 6 человек (включительно) и выше	50 100		
4.	Количество подведомственных учреждений, с учетом филиалов в составе подведомственных учреждений	из расчета за каждое подведомственное учреждение, филиал	100		
5.	Наличие единой действующей	наличие	100		

	локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места сотрудников	отсутствует	0		
6.	Наличие автомобильного транспорта, состоящего на балансе, автомобильного транспорта, используемого на основании договора аренды, с учетом подведомственных учреждений	за каждое автомобильное транспортное средство	100		
7.	Ведение приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом, с учетом подведомственных учреждений (отчет, контроль, согласование, утверждение документов по ведению приносящей доход деятельности)	ежемесячное ведение в течение года непостоянный характер	100 10		
8.	Количество заключенных контрактов по итогам закупок, осуществленных конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), и закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя), с учетом подведомственных учреждений	из расчета на заключенный контракт	30		
9.	Количество проведенных мероприятий с учетом подведомственных учреждений, единиц	менее 100 более 100	500 1000		
10.	Количество обслуживаемых зданий, помещений, объектов с учетом подведомственных учреждений	за каждую единицу	100		
	Итого:		X		

Группа по оплате труда руководителя МКУ «Управление культуры
Карабашского городского округа»

Группа по оплате труда руководителей	I	II	III	IV
Сумма баллов	Свыше 4000	От 3000 до 3999	От 1999 до 2999	До 1999
Должностной оклад	60983	45738	30492	29580

Показатели оценки сложности руководства МКУ «Управление гражданской защиты и экологии Карабашского городского округа»

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Объемные значения по показателям по Учреждению за отчетный период	Количество баллов по Учреждению
1	2	3	4	5	6 4*5
1.	Всего штатных единиц в Учреждении	за каждую штатную единицу	30		
2.	Количество структурных подразделений в Учреждении	за каждое структурное подразделение: - до 5 человек (включительно) - от 6 человек (включительно) и выше	50 100		
3.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места сотрудников (да/нет)	да	100		
4.	Наличие автомобильного транспорта, состоящего на балансе	за каждое автомобильное транспортное средство	100		
5.	Количество заключенных контрактов по итогам закупок, осуществленных конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	из расчета на заключенный контракт	30		
6.	Количество заключенных контрактов по итогам закупок у единственного поставщика	из расчета на заключенный контракт	10		
7.	Количество проведенных мероприятий в области гражданской защиты и экологии, безопасности людей на водных объектах	Менее 100	500		
8.	Количество проведенных мероприятий в области пожарной безопасности	Менее 100	500		
9.	Количество обслуживаемых зданий	За каждую единицу	100		
	Итого:		X	X	

Группа по оплате труда руководителя МКУ «Управление гражданской
защиты и экологии Карабашского городского округа»

Группа по оплате труда руководителей	I	II	III	IV
Сумма баллов	Свыше 4000	От 3000 до 3999	От 1999 до 2999	До 1999
Должностной оклад	41 175	36 763	31 143	22 272

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

17. Органы местного самоуправления, осуществляющие функции и полномочия учредителей муниципальных бюджетных, автономных учреждений, и главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находятся муниципальные казенные учреждения, устанавливают руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя, утверждаемых органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя этого учреждения, главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится муниципальное казенное учреждение, за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

18. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, за исключением подведомственных учреждений культуры, образования, социальной защиты, ежемесячно устанавливаются на основании протокола балансовой комиссии, созданной при администрации Карабашского городского округа Челябинской области по рассмотрению результатов достижения показателей эффективности муниципальных учреждений и работы их руководителей.

Показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений, за исключением подведомственных учреждений культуры, образования, социальной защиты, и работы их руководителей утверждаются администрацией Карабашского городского округа Челябинской области (приложение 2).

Подлежат рассмотрению и регулированию балансовой комиссией следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 40%;
- премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период в полном объеме.

19. За исполнение норматива предоставления массовых социально-значимых услуг в электронном виде, установленного Правительством Челябинской области на текущий год, поощряются руководители муниципальных казенных учреждений дополнительным премированием в размере 10% от должностного оклада, за счет средств экономии фонда оплаты труда.

20. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений, трудовыми договорами.

21. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей муниципальных учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений.

VI. Особенности формирования систем оплаты труда работников

22. Руководители муниципальных образовательных организаций в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, снижения внутригородской дифференциации в оплате труда совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в образовательных организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда образовательной организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, в местностях с особыми климатическими условиями, в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям, а также выплаты, связанные с работой в сельской местности).

23. Руководители муниципальных учреждений культуры в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в муниципальных учреждениях культуры

осуществляют совершенствование системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры путем увеличения доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 процентов заработной платы.

Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу.

Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры.

При определении перечней должностей работников муниципальных учреждений культуры, отнесенных к категории административно-управленческого персонала, основного персонала, вспомогательного персонала, необходимо использовать приказы Министерства культуры Российской Федерации:

от 3 сентября 2020 г. № 1055 «Об утверждении перечня должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации»;

от 21 октября 2020 г. № 1256 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения размеров должностных окладов руководителей федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации»;

от 21 октября 2020 г. № 1257 «Об утверждении перечня должностей и профессий, относящихся к вспомогательному персоналу федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации».

В целях формирования обоснованных оптимальных показателей трудоемкости выполнения работ и установления необходимой штатной численности персонала в библиотеках, зоопарках, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа применяются типовые отраслевые нормы труда, утвержденные приказами Министерства культуры Российской Федерации, и методические рекомендации, разработанные Министерством культуры Российской Федерации.

VII. Заключительные положения

24. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения и согласовывается с учредителем, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

25. Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

26. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным и автономным учреждениям из местного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и средств муниципальных внебюджетных фондов.

Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

27. Органы местного самоуправления, осуществляющие функции и полномочия учредителей муниципальных бюджетных, автономных учреждений, главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находятся муниципальные казенные учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

28. Средства, предусмотренные в бюджете городского округа на увеличение фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

Приложение 1
к Положению об установлении систем
оплаты труда работников муниципальных
бюджетных, автономных и казенных
учреждений

**Перечень должностей специалистов муниципальных учреждений
культуры, социального обслуживания, здравоохранения, образования,
ветеринарной службы, физкультуры и спорта, работающих в сельских
населенных пунктах Карабашского городского округа Челябинской
области**

Общепрофессиональные должности специалистов муниципальных учреждений

Руководители

Директор (генеральный директор, начальник, управляющий) учреждения
Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера (учреждения,
централизованной бухгалтерии)
Главный инженер
Главные: механик, энергетик, диспетчер и другие
Директор гостиницы Директор (начальник) котельной
Заведующие: архивом, бюро пропусков, камерой хранения, канцелярией,
комнатой отдыха, копировально-множительным бюро, машинописным бюро,
общепитием, производством (шеф-повар), складом, столовой,
фотолабораторией, хозяйством, экспедицией, прачечной Комендант
Мастер участка (включая старшего), котельной
Начальник автоколонны
Начальник гаража
Начальник вспомогательного отдела (кадров, спецотдела, материально-
технического снабжения, охраны труда и других), отделения (группы)
Начальник основного отдела, группы (финансового, экономического,
маркетинга, производственного и других)
Начальник хозяйственного отдела
Начальник цеха
Начальник (заведующий) мастерской
Начальник участка (смены)
Производитель работ (прораб), включая старшего
Менеджер
Менеджер по персоналу
Менеджер по рекламе

Специалисты

Архитектор
Администратор (включая старшего)
Бухгалтер

Бухгалтер-ревизор
Художник-конструктор (дизайнер)
Диспетчер (включая старшего)
Документовед
Специалист
Инженеры различных специальностей и наименований
Инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений (включая старших)
Конструктор
Механик
Переводчик
Переводчик-дактилолог (сурдопереводчик)
Программист
Психолог
Редактор (включая художественного)
Социолог
Специалист по кадрам
Техники всех специальностей и наименований
Товаровед
Физиолог
Художник
Экономисты различных специальностей и наименований
Электроник
Юрисконсульт
Специалист по маркетингу
Специалист по технике безопасности
Инструктор производственного обучения
Инструктор по труду

Основные отраслевые должности служащих учреждения культуры

Специалисты

Администратор (включая старшего)
Художник-реставратор (занятый реставрацией памятников истории, культуры и архивных документов)
Художник-фотограф

Культурно-просветительные учреждения

Руководители

Заведующий отделом (сектором) музея
Заведующие (начальники): филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы), отделом (сектором) библиотеки, отделом (сектором) дома (дворца культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического

центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга))

Заведующий аттракционом

Заведующий художественно-оформительской мастерской

Заведующие (начальники) другими отделами

Главные: библиотекарь, библиограф

Главный хранитель фондов

Директор (заведующий) библиотеки (централизованной библиотечной системы), музея, музейно-выставочного центра, дома (дворца культуры, клуба), парка культуры и отдыха

Директор научно-методического центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга)

Художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга)

Специалисты

Руководитель кружка, клуба по интересам, любительского объединения, культорганизатор

Библиотекарь, библиограф

Акомпаниатор

Режиссер (балетмейстер, дирижер, хормейстер); художник-постановщик

Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга)

Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга)

Лектор, экскурсовод

Ассистент режиссера (дирижера, балетмейстера, хормейстера)

Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки

Театры, музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации

Руководители

Заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, службой и цехом,

производственной мастерской

Заведующие (начальники) других подразделений

Заведующий костюмерной

Заведующий билетными кассами

Главный администратор

Главный бухгалтер, главный инженер в отрасли «Культура и искусство»
Директор в отрасли "Культура и искусство"

Учреждения социального обслуживания

Руководители учреждений социального обслуживания и их заместители,
имеющие высшее и среднее специальное образование

Специалисты

Врачи всех специальностей (включая заведующих отделениями и их заместителей)

Главная медицинская сестра

Средний медицинский персонал (включая старшую медицинскую сестру, акушерку)

Фармацевтический персонал (включая заведующего аптекой)

Лаборант, рентгенолаборант

Инструктор ЛФК

Социальные работники, специалист по социальной работе, участковые специалисты

Педагогический персонал и другие специалисты

Учитель, преподаватель, руководитель кружка, музыкальный руководитель

Воспитатель

Социальный педагог

Библиотекарь

Культорганизатор

Методист

Логопед, дефектолог

Педагог-психолог

Учреждения здравоохранения

Руководители

Главный врач (директор, заведующий, начальник)

Заместители руководителей

Специалисты

Врачи всех специальностей (включая заведующих отделениями, их заместителей, зубных врачей)

Главная медицинская сестра, главная акушерка и главный фельдшер

Средний медицинский персонал (включая старшую медицинскую сестру, акушерку, фельдшера, фельдшера-лаборанта и другой средний медперсонал)

Фармацевтический персонал (включая заведующего аптекой, провизоров всех специальностей)

Лаборант, рентгенолаборант, зубной техник

Инструктор: по лечебной физкультуре, по гигиеническому воспитанию, дезинфектор

Медицинский технолог, оптик

Педагогический персонал и другие специалисты

Учитель, преподаватель, руководитель кружка, музыкальный руководитель

Воспитатель

Библиотекарь

Культорганизатор

Методист

Логопед, дефектолог

Педагог-психолог

Специалисты с высшим профессиональным образованием

Медицинский психолог

Зоолог, энтомолог, биолог

Эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений

Инструктор-методист по лечебной физкультуре

Химик-эксперт учреждения здравоохранения

Учреждения образования

Руководители

Руководитель (директор, начальник, заведующий, ректор) учреждения образования

Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего, ректора) учреждения образования

Директор (начальник, заведующий) филиала учреждения образования,

Старший мастер

Заведующий библиотекой

Управляющий учебным хозяйством

Руководитель структурного подразделения учреждения образования

Главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер)

Специалисты

Учитель, преподаватель, воспитатель (включая старшего), классный воспитатель

Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед

Мастер производственного обучения (включая старшего)

Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)

Руководитель физического воспитания
Методист, инструктор-методист (включая старшего)
Музыкальный руководитель
Концертмейстер
Социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор
Педагог дополнительного образования
Тренер-преподаватель образовательного учреждения (включая старшего)
Библиотекарь
Педагог-библиотекарь
Врач
Медицинская сестра
Старший вожатый
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Ведущие специалисты
Главные специалисты
Лаборант (включая старшего)

Учреждения ветеринарной службы

Руководители

Главный ветеринарный врач района

Ветеринарная служба

Руководители

Начальник районной ветеринарно-санитарной станции
Директор межрайонной ветеринарной лаборатории
Главный ветеринарный врач
Заведующий лабораторией ветеринарно-санитарной экспертизы
Заведующий отделом ветеринарно-санитарной экспертизы
Заведующий участковой ветеринарной лечебницей, ветеринарным участком
Заведующий ветеринарным пунктом, ветеринарной аптекой
Заведующий отделом, ветеринарной лабораторией

Специалисты

Ветеринарный врач
Ведущий ветеринарный врач
Ветеринарный фельдшер
Ветеринарно-санитарный эксперт
Лаборант ветеринарной лаборатории

Учреждения физической культуры и спорта

Руководители

Руководитель (директор) спортивной школы
Руководитель (директор, заведующий) спортивного сооружения
Начальники клубов: спортивно-технического, стрелково-спортивного
Старший тренер-преподаватель по спорту
Старший инструктор-методист: спортивной школы, физкультурно-спортивных организаций
Главный юрист

Специалисты

Ветеринарный врач
Врач-специалист
Зоотехник
Тренер
Тренер-преподаватель по спорту
Инструктор-методист: физкультурно-спортивных организаций, спортивной школы
Специалист
Спортсмен-инструктор
Массажист

Приложение 2
к Положению об установлении систем
оплаты труда работников муниципальных
бюджетных, автономных и казенных
учреждений

**Показатели
эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его
руководителя**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя
1	2	3
1	Отсутствие замечаний по документам, на основании которых функционирует учреждение (устав, лицензия, положение об оплате труда)	- замечания отсутствуют; - по информации заместителя Главы Карабашского городского округа Челябинской области, курирующего учреждение, Управления финансов администрации КГО, Управления экономики администрации КГО Челябинской области
2	Своевременность представления ежемесячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	- соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов (отчетов по запросу) и статистической отчетности; - по информации заместителей Главы КГО Челябинской области; - отсутствие предписаний, протоколов об административном нарушении.
3	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности или наличие динамики работы по устранению	- предоставление баланса учреждения (ф.0503130, ф.0503159, ф.0503169, утвержденная приказом Минфина РФ от 28.12.2010 г. №191н)
4	Своевременная подготовка к отопительному сезону	- наличие паспорта готовности к отопительному сезону
5	Отсутствие неисполненных замечаний, указанных в предписаниях, представлениях контрольно-надзорных органов	- соблюдение сроков, установленных на устранение замечаний; - отсутствие информации по неисполненным замечаниям контрольно-надзорных органов
6	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	- отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности; - отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам ведомственного контроля в сфере закупок
7	Соблюдение сроков оказания государственных (муниципальных) услуг, предусмотренных административными регламентами по предоставлению государственных (муниципальных) услуг	- отсутствие обоснованных жалоб и замечаний от граждан

8	Отсутствие замечаний по реализации муниципальных программ	- по информации Управления экономики администрации Карабашского городского округа Челябинской области
9	Отсутствие нарушений в рамках трудового законодательства	- отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов и жалоб работников, своевременная выплата заработной платы
10	Отсутствие замечаний по выполнению поручений вышестоящих органов	- по информации заместителей Главы Карабашского городского округа Челябинской области и других вышестоящих органов
11	Эффективное использование бюджетных средств, в том числе по целевому назначению	- акты проверок контрольно-надзорных органов; - по информации, согласованной с Управлением финансов администрации КГО