



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20.09.2021 № 2468-па

О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей и специалистов муниципального казенного учреждения «Агентство по развитию города Южно-Сахалинска», утвержденное постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 23.03.2016 № 805-па

В соответствии со ст. 16 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст. 37 Устава городского округа «Город Южно-Сахалинск» администрация города Южно-Сахалинска **постановляет**:

1. Внести в Положение об оплате труда руководителей и специалистов муниципального казенного учреждения «Агентство по развитию города Южно-Сахалинска», утвержденное постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 23.03.2016 №805-па (далее - Положение), следующие изменения:

1.1. Пункт 4.1.1 изложить в следующей редакции:

«4.1.1. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде выплачивается в следующих процентах к должностному окладу:

Наименование должностей руководителей и специалистов	Размер надбавки		
	минимальный	средний	максимальный
Директор Координатор проектов Заместитель директора Заместитель начальника управления Начальник управления	100	150	250

Специалист по связям с общественностью Старший инспектор Оператор видеозаписи Фотооператор Специалист Контрактный управляющий Менеджер Инженер-электроник 1 категории Инспектор по основной деятельности Юрист Начальник сектора Начальник отдела Контент-менеджер Дизайнер Офис-менеджер			
--	--	--	--

».

1.2. Пункт 4.1.3 изложить в следующей редакции:

«4.1.3. Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде устанавливается по минимальному размеру в диапазоне, установленном пунктом 4.1.1 Положения.

Надбавка выше минимального размера устанавливается при достижении показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности согласно приложению к Положению (приложение №3). Расчет надбавки производится в процентном отношении от максимального размера надбавки, установленной пунктом 4.1.1 Положения.

Низкие показатели эффективности и результативности профессиональной деятельности служат основанием для установления надбавки ниже среднего размера в пределах диапазона, установленного пунктом 4.1.1 Положения. В случаях применения к работнику дисциплинарного взыскания на основании приказа руководителя Учреждения размер надбавки может быть снижен ниже минимального размера в случаях:

- Замечание - на 30 пунктов от минимального размера надбавки,
- Выговор - на 45 пунктов от минимального размера надбавки.

Снижение размера надбавки производится в течение календарного месяца следующего за месяцем, в котором был совершен либо обнаружен дисциплинарный проступок.

Основанием для снижения надбавки начальнику отдела, специалисту Учреждения является обоснованное ходатайство заместителя директора, координатора проектов.

Основанием для снижения надбавки заместителю директора, координатору проектов является решение директора, оформляемое приказом.».

1.3. Пункт 4.1.5 изложить в следующей редакции:

«4.1.5. Размер надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде определяется директором Учреждения по представлению начальников отделов и координатора проектов. Заместителю директора Учреждения, начальникам отделов, координатору проектов размер надбавки определяется представлением директора Учреждения.».

1.4. Пункты 4.1.6, 4.1.8 исключить.

1.5. Абзац 2 пункта 4.1.7 «При наличии дисциплинарного взыскания директору Учреждения представляется также копия приказа о наложении дисциплинарного взыскания.» исключить.

1.6. Дополнить Положение приложением №3 «Показатели эффективности и результативности профессиональной деятельности и критерии оценки» (приложение №1).

2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Южно-Сахалинск сегодня» и разместить на официальном сайте администрации города Южно-Сахалинска.

3. Контроль исполнения постановления администрации города возложить на первого вице-мэра, руководителя аппарата администрации города Южно-Сахалинска (Фризюк А.В.).

Мэр города

С.А.Надсадин

Приложение №1
к постановлению администрации
города Южно-Сахалинска
от 20.09.2021 № 2468-па

Приложение №3
к Положению об оплате труда
руководителей и специалистов
муниципального казенного
учреждения «Агентство по развитию
города Южно-Сахалинска»

**Показатели
эффективности и результативности профессиональной деятельности
и критерии оценки**

Показатели эффективности — 40%			
№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Коэффициент (%)
1	Качество выполнения служебных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией - 15 баллов	низкое (наличие замечаний к выполнению должностных обязанностей, должностные функции выполняются самостоятельно, без помощи руководителя)	5
		среднее (замечания имеются, но своевременно устраняются, должностные функции выполняются самостоятельно, без помощи руководителя)	10
		высокое (без замечаний, должностные функции выполняются самостоятельно, без помощи руководителя)	15
2	Качество подготовки информационных продуктов и документов (юридически грамотное составление документов), полное и логичное изложение пресс-релизов, статей, комментариев, презентаций, роликов и т. д., отсутствие стилистических и грамматических ошибок, документы не возвращаются на доработку и т. д. - 15 баллов	низкое	5
		среднее	10
		высокое	15

3	Профессиональная компетентность, широта использования профессиональных знаний при выполнении работ — 10 баллов	низкая (используются узкоспециализированные знания функционирования одной отрасли или сферы управления, недостаточное знание законодательных, нормативных правовых актов, низкий уровень подготовки информационных продуктов, документов, низкий уровень исполнительской дисциплины и т.д.)	5
		средняя (используется широкий спектр знаний функционирования одной отрасли или сферы управления, качественная подготовка информационных продуктов, документов, но используется недостаточный объем законодательных, нормативных правовых актов, недостаточный уровень исполнительской дисциплины и т.д.)	7
		высокая (используется широкий спектр знаний функционирования ряда смежных отраслей или сфер управления, достаточное знание законодательных, нормативных правовых актов, качественная подготовка информационных продуктов, документов, высокий уровень исполнительской дисциплины и т.д.)	10
Показатели результативности — 60%			
1	Интенсивность работы - 15 баллов	низкая (работа выполняется крайне медленно)	5
		средняя (работа выполняется в нормальном режиме)	10
		высокая (одновременно выполняется несколько разнородных видов работ)	15
2	Своевременность выполнения поручений, оперативность труда - 20 баллов	поручения выполнялись несвоевременно, отсутствует способность в короткие сроки выполнять определенный	10

		объем работ	
		поручения выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя, недостаточная способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ	15
		поручения выполнялись с соблюдением установленных сроков, имеет способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ	20
3	Количество выполненных работ по уровню сложности - 15 баллов	минимальной степени сложности	5
		средней степени сложности	10
		высокой степени сложности	15
4	Организация собственного труда - 10 баллов	низкая (отсутствует способность четко организовывать и планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время, расставлять приоритеты)	5
		средняя (не всегда четкая организация и планирование выполнения порученных заданий, недостаточно рационально используется рабочее время, расставляются приоритеты)	7
		высокая (четко организуется и планируется выполнение порученных заданий, рабочее время используется рационально, умеет расставлять приоритеты)	10
Итого общий коэффициент по показателям			100%