



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30.12.2022 № 3388-па

О внесении изменений в постановление администрации города Южно-Сахалинска от 28.12.2018 № 3743-па «Об оплате труда руководителей, специалистов и служащих муниципального казенного учреждения «Управление мониторинга городского хозяйства»

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 37 Устава городского округа «Город Южно-Сахалинск», администрация города Южно-Сахалинска постановляет:

1. Внести в постановление администрации города Южно-Сахалинска от 28.12.2018 № 3743-па «Об оплате труда руководителей, специалистов и служащих муниципального казенного учреждения «Управление мониторинга городского хозяйства» (далее - постановление) следующие изменения:

1.1. Внести в Положение об оплате труда руководителей и специалистов муниципального казенного учреждения «Управление мониторинга городского хозяйства», утвержденное постановлением (далее - Положение), следующие изменения:

1.1.1. Таблицу 1 пункта 3.3 изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад
1.	Начальник Управления	11803
2.	Заместитель начальника Управления, начальник отдела мониторинга инженерных сетей; главный бухгалтер	11567
3.	Начальник отдела, заместитель главного	9997

	бухгалтера	
4.	Заместитель начальника отдела	9152
5.	Старший инспектор, инженер 1 категории, юристконсульт, бухгалтер 1 категории	7952
6.	Инспектор по основной деятельности, бухгалтер 2 категории	7710
7.	Специалист	7468
8.	Специалист 1 категории	6023
9.	Инспектор 1 категории	5544

1.1.2. Раздел 4 «Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера» изложить в следующей редакции:  
«4. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и законодательства Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

4.1.1. Оплата труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра). Повышенная оплата устанавливается в размере 40 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

4.1.2 Оплата за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со

статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основанием для оплаты труда за сверхурочную работу является уведомление руководителя Учреждения, письменное согласие работника, приказ руководителя Учреждения.

4.1.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере за фактически отработанное время. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Основанием для оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни является уведомление руководителя Учреждения, письменное согласие работника, приказ руководителя Учреждения.

4.1.4 Работнику при увеличении объема работы (наличие вакантной должности, исполнение обязанностей руководителя, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (болезнь, отпуск, командировка) без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором и должностной инструкцией, производится доплата в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентах от должностного оклада по вакантной должности, либо должности отсутствующего работника, либо по своей должности если оклад по вакантной должности меньше, либо должности отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяется доплата.

Конкретный размер доплаты определяется исходя из содержания (специфики, сложности, характера) и объема дополнительной работы и необходимости обеспечения работнику равной оплаты за труд равной ценности.

Основанием для установления доплаты является ходатайство руководителя структурного подразделения Учреждения на имя руководителя Учреждения, письменное согласие работника, приказ руководителя Учреждения.

В случае выполнения дополнительной работы без освобождения от обязанностей, определенных трудовым договором и должностной инструкцией, работнику, назначенному на время отсутствия руководителя Учреждения, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентах от должностного оклада должности руководителя Учреждения.

Основанием для установления доплаты является ходатайство

руководителя Учреждения на курирующего первого вице-мэра города Южно-Сахалинска, согласованное с Учредителем.

4.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентные надбавки) устанавливается работникам в порядке и размере, определенном законодательством Российской Федерации и Сахалинской области, начисленные на всю сумму заработной платы.».

1.1.3. Таблицу 2 подраздела 5.2 изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование должности	Количество должностных оклад
1.	Начальник Управления	5,0
2.	Заместитель начальника Управления, начальник отдела мониторинга инженерных сетей; главный бухгалтер	4,5
3.	Начальник отдела; заместитель главного бухгалтера	3,8
4.	Заместитель начальника отдела	3,5
5.	Старший инспектор; инженер 1 категории; юрисконсульт; бухгалтер 1 категории; бухгалтер 2 категории; инспектор по основной деятельности; специалист	3,0
6.	Специалист 1 категории; инспектор 1 категории	2,5

1.1.4. Таблицу 3 подраздела 5.3. изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавки	
		Минимальный	Максимальный
1.	Начальник управления; Заместитель начальника Управления, начальник отдела мониторинга инженерных сетей; Главный бухгалтер; Заместитель главного бухгалтера; Начальник отдела; Заместитель начальника отдела; Инженер 1 категории; Старший инспектор; Юрисконсульт; Инспектор по основной деятельности;	100	250

	Специалист; Бухгалтер 1 категории; Бухгалтер 2 категории.		
2.	Специалист 1 категории	100	220
3.	Инспектор 1 категории	70	190

1.1.5. Абзац второй раздела 5 дополнить следующей строкой:

«- ежеквартальная премия по результатам оценки деятельности работника в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта.»

1.1.6. Пункт 5.3.2 раздела 5 изложить в следующей редакции:

«5.3.2. Надбавка выше минимального размера устанавливается при достижении показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Расчет надбавки производится в следующем порядке:

1 этап - производится оценка показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности работника, определяется итоговый процент оценки показателей.

2 этап - разница между максимальным и минимальным размером надбавки, установленных в таблице 3 настоящего Положения, умножается на итоговый процент показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности работника.

3 этап - к минимальному размеру надбавки, установленному в таблице 3 настоящего Положения суммируется результат этапа 2.»

1.1.7. Пункт 5.3.6 раздела 5 изложить в следующей редакции:

«5.3.6. Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде сотрудникам устанавливает его непосредственный руководитель. Показатели эффективности и результативности профессиональной деятельности и критерии оценки (далее - показатели эффективности) представляются на рассмотрение руководителю Учреждения до 20 числа расчетного месяца.

Руководитель Учреждения при рассмотрении поступивших показателей эффективности вправе корректировать размер надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде при наличии оснований, подтвержденных соответствующими документами и материалами.

По итогам рассмотрения показателей эффективности издается приказ о выплате конкретных размеров надбавок за сложность, напряженность и высокие достижения работникам.»

1.1.8. Дополнить раздел 5 пунктом 5.6 следующего содержания:

«5.6. Ежеквартальная премия по результатам оценки деятельности



работника в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта.

5.6.1. Ежеквартальная премия по результатам оценки деятельности работника в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта (далее - ежеквартальная премия) выплачивается в целях материального стимулирования труда работников за эффективность и качество выполняемой работы.

5.6.2. Основанием для выплаты ежеквартальной премии является эффективное участие в деятельности, связанной с реализацией и завершением мероприятий стратегических и муниципальных проектов города Южно-Сахалинска в качестве администратора проекта.

5.6.3. Статус администратора проекта конкретному сотруднику устанавливается распоряжением администрации города Южно-Сахалинска. В случае, если организация проектной деятельности включена в должностные обязанности сотрудника или цель проекта полностью соответствует одной или нескольким задачам структурного подразделения, в котором работает сотрудник, ежеквартальная премия такому сотруднику не выплачивается.

5.6.4. Размер ежеквартальной премии рассчитывается муниципальным казенным учреждением «Управление делами администрации города Южно-Сахалинска» в соответствии с Методикой, приведенной в приложении №3 к настоящему Положению.

5.6.4.1. Оценка деятельности администратора проекта осуществляется ежеквартально на основании данных, полученных в результате мониторинга стратегических и муниципальных проектов менеджером портфеля стратегических и муниципальных проектов в составе постоянных органов управления проектной деятельностью в администрации города Южно-Сахалинска, утвержденных распоряжением администрации города Южно-Сахалинска от 15.02.2022 № 87-р.

5.6.4.2. Максимальный размер ежеквартальной премии составляет 1,5 должностного оклада (Пмакс).

5.6.5. В случае участия одного и того же сотрудника в качестве администратора проекта в нескольких стратегических и муниципальных проектах расчет размера ежеквартальной премии определяется по каждому проекту в отдельности, но не более максимального размера Премии, установленного подпунктом 5.6.4.2 настоящего Положения.

5.6.6. На основании представленных муниципальным казенным учреждением «Управление делами администрации города Южно-Сахалинска» расчетов размера ежеквартальной премии разрабатывается проект приказа руководителя Учреждения.»

1.1.9. Пункты 7.4 и 7.5 раздела 7 изложить в следующей редакции:

«7.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения могут производиться выплаты социального характера, включая

оказание материальной помощи.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором, при разработке которых необходимо учитывать, что материальная помощь работникам Учреждений может устанавливаться в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника - 5000 рублей;
- в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) - 5000 рублей;
- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) - 20000 рублей;
- в связи с проведением специализированного лечения по заключению медицинской организации работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) по заключению медицинской организации - 20000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения, в отношении руководителя Учреждения принимает Учредитель Учреждения.

7.5. За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам Учреждений в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации положениями о премировании в Учреждении могут предусматриваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием со дня рождения и далее через каждые 5 лет) - 5000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - 5000 рублей.

Выплата материальной помощи, единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.»

1.1.10. Приложение № 1 к Положению изложить в новой редакции (приложение № 1).

1.1.11. Дополнить Положение приложением № 3 «Методика расчета размера ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности сотрудника Учреждения в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта» (приложение № 2).

1.2 Внести в Положение об оплате труда служащих муниципального казенного учреждения «Управление мониторинга городского хозяйства», утвержденное постановлением, следующие изменения:

1.2.1. Таблицу 1 пункта 2.1 изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад
1.	Диспетчер	7261

1.2.2. В разделе 4 слова «ежемесячное денежное поощрение» заменить словами «ежемесячная премия».

1.2.3. Пункты 6.3 и 6.4 раздела 6 изложить в следующей редакции:

«6.3. При наличии экономии по фонду оплаты труда служащим Учреждения могут производиться выплаты социального характера, включая оказание материальной помощи.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором, при разработке которых необходимо учитывать, что материальная помощь служащим Учреждений может устанавливаться в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей служащего - 5000 рублей;

- в связи со смертью служащего или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) - 5000 рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества служащего в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) - 20000 рублей;

- в связи с проведением специализированного лечения по заключению медицинской организации служащего или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) по заключению медицинской организации - 20000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления служащего (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении служащих Учреждения принимает руководитель Учреждения, в отношении руководителя Учреждения - руководитель отраслевого (функционального) органа администрации города Южно-Сахалинска, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

6.4. За счет экономии средств фонда оплаты труда служащим Учреждений в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации положениями о премировании в Учреждении могут предусматриваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием со дня рождения и далее через каждые 5 лет) - 5000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - 5000 рублей.

Выплата материальной помощи, единовременной премии производится



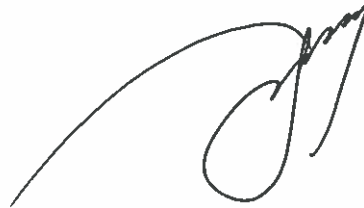
без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.».

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования, пункты 1.1.1 и 1.2.1 распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2022.

3. Настоящее постановление опубликовать в газете «Южно-Сахалинск сегодня» и разместить на официальном сайте администрации города Южно-Сахалинска.

4. Контроль исполнения постановления администрации города возложить на директора Департамента городского хозяйства администрации города Южно-Сахалинска (Золотов Е.А.).

Мэр города



С.А.Надсадин

Приложение №1  
к постановлению администрации  
города Южно-Сахалинска  
от 30.12.2022 № 3388-па

Приложение № 1  
к Положению  
об оплате труда  
руководителей и специалистов  
муниципального казенного учреждения  
«Управление мониторинга  
городского хозяйства»

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**

N п/п	Показатели эффективности и результативности	Критерии оценки	Коэффициент (%)
	Показатели эффективности - 40%		
1.	Качество выполнения 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 документов (юридически грамотное составление документов, подготовка их в соответствии с установленными требованиями, полное и логичное изложение материала, отсутствие стилистических и	низкое	5
среднее		10	
высокое		15	

	грамматических ошибок, документы не возвращаются на доработку и т.д.) - 15 баллов		
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, умение работать с документами и т.д.)	4
		средняя (используется широкий спектр знаний функционирования одной отрасли или сферы управления, умеет работать с документами, но используется недостаточный объем законодательных, нормативных актов и т.д.)	7
		высокая (используется широкий спектр знаний функционирования ряда смежных отраслей или сфер управления, достаточное знание законодательных, нормативных правовых актов, умение работать с документами 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 объем работ	10
		поручения выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя,	15

		недостаточная способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ	
		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)	4
		средняя	6
		высокая	10
Итого общий коэффициент по показателям			100%

Приложение № 2  
к постановлению администрации  
города Южно-Сахалинска  
от 30.12.2022 № 3388-па

Приложение № 3  
к Положению  
об оплате труда  
руководителей и специалистов  
муниципального казенного учреждения  
«Управление мониторинга  
городского хозяйства»

**Методика расчета размера ежеквартальной премии по результатам оценки  
деятельности сотрудника Учреждения в связи с участием в проектной  
деятельности в качестве администратора проекта**

Период оценки	в период оценивания не завершено мероприятие проекта	в период оценивания завершено мероприятие проекта			
Критерии оценки	Критерий качества реализации мероприятия проекта относительно утвержденных критериев успеха	Критерий достижения результатов мероприятия проекта относительно запланированных результатов	Критерий расхода финансовых средств на реализацию мероприятий проекта относительно запланированных средств	Критерий качества мероприятия проекта относительно утвержденных критериев успеха проекта	Критерий соблюдения срока завершения мероприятия проекта относительно утвержденных сроков
Параметры оценки	1. предоставление данных по проекту: - общее количество предоставления данных; - количество предоставления данных с нарушением установленного срока; - замечания по ведению карточек проекта в программе по управлению проектной деятельностью; 2. общественная значимость мероприятия проекта: - наличие положительных отзывов в СМИ; - наличие положительных отзывов жителей в социальных сетях.	1. значение планируемого показателя/индикатора мероприятия проекта; 2. значение фактически достигнутого показателя/индикатора мероприятия проекта	1. сумма запланированных финансовых средств на реализацию мероприятий проекта; 2. сумма фактически затраченных финансовых средств на реализацию мероприятий проекта	1. предоставление отчетов/данных по мероприятию проекта в установленные сроки; 2. общественная значимость мероприятия проекта: - наличие положительных отзывов в СМИ; - наличие положительных отзывов жителей в социальных сетях	1. планируемые сроки выполнения мероприятия проекта; 2. фактические сроки выполнения мероприятия проекта.
Показатель оценки	коэффициент качества – $K_{кач}$	коэффициент результативности – $K_{рез}$	коэффициент финансовых затрат – $K_{фз}$	коэффициент качества – $K_{кач}$	коэффициент сроков – $K_{ср}$
$KПЭ_{кач}$	$KПЭ_{кач} = K_{кач}$	1. $K_{фз} = 0$ (проект без			



(оценка одного мероприятия)		<p>финансовых затрат)  <math>KПЭ_{облн} = K_{рп} \times 40\% + K_{мн} \times 20\% + K_{ср} \times 40\%</math>          2. <math>K_{фз} &gt; 0</math> (проект с финансовыми затратами)  <math>KПЭ_{облн} = K_{рп} \times 30\% + K_{фз} \times 30\% + K_{мн} \times 15\% + K_{ср} \times 25\%</math>          3. Если выполнено несколько мероприятий:  <math>KПЭ_{облн} = (KПЭ_{облн1} + KПЭ_{облн2} + \dots + KПЭ_{облнN}) / N</math>, где  <i>N</i> – количество мероприятий, выполненных за период оценивания;  <math>KПЭ_{облнN}</math> – значение показателя, определяющего эффективность деятельности администратора, по итогам оценивания <i>N</i>-го выполненного мероприятия проекта</p>			
Расчет показателя оценки	Приложение 1 к настоящей Методике	Приложение 2 к настоящей Методике			
Расчет размера $\Pi_{облн}$	$\Pi_{облн} = KПЭ_{облн} \times \Pi_{макс}$ <p>где <math>\Pi_{облн}</math> – фактический размер ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности сотрудника муниципального учреждения города Южно-Сахалинска в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта</p> <p><math>\Pi_{макс}</math> – максимальный размер ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности сотрудника муниципального учреждения города Южно-Сахалинска в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта, установленные в размере, определенном пунктом 4.4. Порядка расчета размера ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности сотрудника муниципального учреждения города Южно-Сахалинска в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта</p>				

Приложение №1  
к Методике расчета размера  
ежеквартальной премии по  
результатам оценки деятельности  
сотрудника Учреждения в связи  
с участием в проектной деятельности  
в качестве администратора проекта

Расчет коэффициента качества  $K_{кач}$  по критерию качества реализации мероприятия проекта относительно утвержденных критериев успеха в случае, если в период оценивания не завершено мероприятие проекта

$K_{кач}$		$КПЭ_{adm}$	
Описание	Допуск (%)	Описание	Допуск (%)
Большинство критериев успеха не достигнуто	$K_{кач} < 70$	Недостижение цели за период оценивания	$КПЭ_{adm} < 70$
Большинство критериев успеха достигнуто	$70 < K_{кач} < 100$	Неполное достижение цели за период оценивания	$70 < КПЭ_{adm} < 100$
Все критерии успеха достигнуты	$K_{кач} = 100$	Полное достижение цели за период оценивания	$КПЭ_{adm} = 100$
Все критерии успеха достигнуты, качество достигнутых результатов значительно превышает ожидаемый уровень	$100 < K_{кач} < 150$	Достижение целей выше ожидаемого уровня за период оценивания	$100 < КПЭ_{adm} < 150$

Приложение №2  
к Методике расчета размера  
ежеквартальной премии по  
результатам оценки деятельности  
сотрудника Учреждения в связи  
с участием в проектной деятельности  
в качестве администратора проекта

Расчет коэффициента результативности  $K_{рез}$ , коэффициента финансовых затрат  $K_{фз}$ , коэффициента качества  $K_{кач}$ , коэффициента сроков  $K_{ср}$  по критерию качества реализации мероприятия проекта относительно утвержденных критериев успеха в случае, если в период оценивания завершено мероприятие проекта

$K_{рез}$		$K_{фз}$			$K_{кач}$			$KПЭ_{adm}$	
Описание	Допуск (%)	Описание	Допуск (крат.)	Значение	Описание	Допуск (%)	Значение	Описание	Допуск (%)
Большая часть результатов мероприятий проекта не достигнута	$K_{рез} < 70$	Значительно превышены финансовые затраты мероприятия проекта	$K_{фз} > 1,2$	0	Большинство критериев успеха мероприятий проекта не достигнуто	$K_{кач} < 70$	0	Недостижение цели	$KПЭ_{adm} < 70$
Большая часть результатов мероприятий проекта достигнута	$70 < K_{рез} < 100$	Финансовые затраты мероприятия проекта превышены незначительно	$1 < K_{фз} < 1,2$	0,7	Большинство критериев успеха мероприятий проекта достигнуто	$70 < K_{кач} < 100$	0,7	Неполное достижение цели	$70 < KПЭ_{adm} < 100$
Все результаты мероприятий проекта достигнуты	$K_{рез} = 100$	Мероприятия проекта уложились в запланированные финансовые затраты	$K_{фз} = 1$	1	Все критерии успеха мероприятий проекта достигнуты	$K_{кач} = 100$	1	Полное достижение цели	$KПЭ_{adm} = 100$
Все результаты мероприятий проекта достигнуты, получены новые важные незапланированные результаты	$100 < K_{рез} < 150$	Финансовые затраты мероприятия проекта экономлены	$K_{фз} < 1$	1,5	Все критерии успеха мероприятий проекта достигнуты, качество достигнутых результатов значительно превышает ожидаемый уровень	$100 < K_{кач} < 150$	1,5	Достижение целей выше ожидаемого уровня	$100 < KПЭ_{adm} < 150$