



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20.03.2023 № 706-па

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр информационного обеспечения градостроительной деятельности города Южно-Сахалинска», утвержденное постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 25.02.2022 № 370-па

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», постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 19.08.2022 № 1945-па «О повышении с 1 сентября 2022 года оплаты труда работникам муниципальных учреждений городского округа «Город Южно-Сахалинск» администрация города Южно-Сахалинска **постановляет:**

1. Внести в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр информационного обеспечения градостроительной деятельности города Южно-Сахалинска», утвержденное постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 25.02.2022 № 370-па (далее - Положение), следующие изменения:

1.1. Пункт 1.3 дополнить абзацем следующего содержания:

«- иные дополнительные выплаты, осуществляемые за счет фонда оплаты труда работникам».

1.2. В пунктах 1.4, 1.5 слова «и стимулирующего характера» заменить словами «, стимулирующего характера и иных дополнительных выплат».

1.3. В пункте 1.8 после слов «стимулирующие выплаты» дополнить словами «и иные дополнительные выплаты».

1.4. Пункт 2.1. дополнить абзацем следующего содержания:

«- иные дополнительные выплаты».

1.5. В пункте 2.5 слова «пунктов 5.2 и 5.4» заменить словами «подразделов 5.2

и 5.4».

1.6. В подпункте 2.8.1.4 слова «, руководителя аппарата» заменить словами «города Южно-Сахалинска».

1.7. Изложить Таблицу 1 пункта 3.4 в следующей редакции:

«Должностные оклады руководителей и специалистов

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:			
№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (в рублях)
1.1.	1-й квалификационный уровень	Инспектор по контролю за исполнением поручений, техник-программист, техник	5782
1.2.	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5903
1.3.	3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6023
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:			
№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (в рублях)
2.1.	1-й квалификационный уровень	Архитектор, инженер, инженер-сметчик, инженер-программист, юрист-консультант, экономист, бухгалтер, специалист по закупкам, специалист по кадрам, документовед, специалист	7468
2.2.	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7710
2.3.	3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7952
2.4.	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8550
2.5.	5-й квалификационный уровень	Заместитель начальника отдела	9394
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности			

служащих четвертого уровня»:			
№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (в рублях)
3.1.	1-й квалификационный уровень	Начальник отдела	10116
3.2.	2-й квалификационный уровень	Заместитель директора	11803
		Заместитель директора, начальник архитектурного отдела	11803
		Главный бухгалтер	11561
3.3.	3-й квалификационный уровень	Директор	12392

1.8. В разделе 5 слова «за исключением пункта 5.4» заменить словами «за исключением подраздела 5.4 настоящего Положения».

1.9. В таблице 3 пункта 5.1.1 слова «Заместитель директора» заменить словами «Заместитель директора / Заместитель директора, начальник архитектурного отдела».

1.10. Пункт 5.1.6 подраздела 5.1 изложить в новой редакции:

«5.1.6. Решение о конкретном размере поощрения работнику принимается Учредителем на основании ходатайства, согласованного с курирующим вице-мэром и управляющим делами.».

1.11. Подраздел 5.2 изложить в следующей редакции:

«5.2. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде

5.2.1. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде выплачивается в целях повышения ответственности и заинтересованности работника в результатах своей трудовой деятельности и качестве выполнения своих основных должностных обязанностей.

5.2.2. При качественном и безукоризненном выполнении работником своих должностных обязанностей в полном объеме, ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде выплачивается в процентах от должностного оклада в максимальном размере, за исключением случаев, указанных в пунктах 5.2.3-5.2.5 настоящего положения:

Таблица 4

Наименование должности	Размер надбавки, в %		Разница между базовым и максимальным размером надбавки
	Базовый	Максимальный	
Директор Заместитель директора Заместитель директора, начальник архитектурного отдела Главный бухгалтер Начальник отдела	100	250	150

<p>Заместитель начальника отдела Ведущий архитектор Архитектор 1 категории Архитектор 2 категории Архитектор Ведущий инженер Инженер 1 категории Инженер 2 категории Инженер Ведущий инженер-сметчик Инженер-сметчик 1 категории Инженер-сметчик 2 категории Инженер-сметчик Ведущий инженер-программист Инженер-программист 1 категории Инженер-программист 2 категории</p>			
<p>Инженер-программист Ведущий бухгалтер Бухгалтер 1 категории Бухгалтер 2 категории Бухгалтер Ведущий специалист по кадрам Специалист по кадрам 1 категории Специалист по кадрам 2 категории</p>			
<p>Специалист по кадрам Ведущий специалист по закупкам Специалист по закупкам 1 категории Специалист по закупкам 2 категории Специалист по закупкам Документовед 1 категории Документовед 2 категории Документовед Юрисконсульт 1 категории Юрисконсульт 2 категории Юрисконсульт Ведущий экономист Экономист 1 категории Экономист 2 категории Экономист</p>			

Специалист 1 категории Специалист 2 категории Специалист			
Инспектор по контролю за исполнением поручений 1 категории Инспектор по контролю за исполнением поручений 2 категории Инспектор по контролю за исполнением поручений Техник-программист 1 категории Техник-программист 2 категории Техник-программист Техник 1 категории Техник 2 категории Техник	100	220	120

5.2.3. Снижение базового размера ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде производится в связи с наложением дисциплинарного взыскания на работника на основании приказа директора Учреждения.

- в виде замечания — на 30 пунктов ниже базового размера надбавки;
- в виде выговора — на 45 пунктов ниже базового размера надбавки.

5.2.4. В случае оценки руководителем показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности работника, указанных в приложении к Положению (Приложение № 1), ниже максимального уровня, размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения снижается. Конкретный размер рассчитывается в следующем порядке:

1 этап — производится оценка показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности каждого работника в отдельности, определяется итоговый процент путем суммирования результатов оценки показателей.

2 этап — разница между базовым и максимальным размером надбавки, указанная в таблице 4 пункта 5.2.2 настоящего Положения, умножается на итоговый процент показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности работника, рассчитанный на этапе 1.

3 этап — итоговый размер надбавки рассчитывается путем суммирования базового размера надбавки и результата, полученного на этапе 2.

5.2.5. Работнику впервые или вновь принятому в Учреждение ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде устанавливается в базовом размере без учета оценки показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности:

- принятому без испытательного срока - в течение месяца со дня поступления на работу;

- принятому с испытательным сроком - в течение всего испытательного срока.

5.2.6. Конкретный размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде работнику структурного подразделения Учреждения на основании оценки показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности устанавливает его непосредственный руководитель. Ходатайство об установлении работникам размера ежемесячной надбавки представляется руководителями структурных подразделений на рассмотрение директору Учреждения до 20 числа расчетного месяца.

5.2.7. Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде начальникам структурных подразделений Учреждения устанавливается на основании оценки показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности директором Учреждения.

5.2.8. Директор Учреждения при рассмотрении поступивших ходатайств вправе корректировать размеры надбавки конкретному работнику при наличии оснований, подтвержденных соответствующими документами и материалами Учреждения по итогам работы Учреждения в расчетном месяце.

По итогам согласования директором Учреждения ходатайств об установлении ежемесячных надбавок за сложность, напряженность и высокие достижения в труде издается приказ о выплате конкретных размеров надбавок работникам Учреждения.

5.2.9. Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде директору Учреждения устанавливается на основании оценки показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности и представления Учредителя.

Учредителем издается приказ о выплате директору Учреждения конкретного размера ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде.»

1.12. В подпункте 5.4.3.4 слова «, руководителя аппарата» заменить словами «города Южно-Сахалинска».

1.13. Пункт 5.4.9 подраздела 5.4 исключить.

1.14. Пункты 5.4.10 и 5.4.11 подраздела 5.4 считать пунктами 5.4.9 и 5.4.10 соответственно.

1.15. В подпункте 6.1.1 слова «пунктом 5.1» заменить словами «подразделом 5.1».

1.16. В подпункте 6.1.3 слова «пунктом 5.3» заменить словами «подразделом 5.3».

1.17. В пункте 6.3 слова «, выплаты по итогам работы за год,» заменить словами «, единовременной выплаты по итогам работы за год, ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта, поощрения благодарностью с единовременным денежным поощрением,».

1.18. Пункт 6.5 изложить в следующей редакции:

«6.5. Единовременная выплата по итогам работы Учреждения за год может выплачиваться работникам Учреждения за безупречную работу в течение года, при

достижении задач, поставленных перед Учреждением.

Единовременная выплата по итогам года выплачивается работникам в декабре текущего финансового года за счет и в пределах неиспользованной части экономии фонда оплаты труда, сложившейся по итогам исполнения бюджетной сметы за 12 месяцев текущего финансового года, на основании приказа директора Учреждения.

Размер единовременной выплаты по итогам года конкретному работнику определяется как произведение норматива и суммы начисленной заработной платы работника за 12 месяцев текущего финансового года, за исключением выплат:

- денежная компенсация в части неиспользованного отпуска;
- пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя;
- материальная помощь.

Размер норматива определяется как частное суммы сложившейся экономии фонда оплаты труда в Учреждении в декабре текущего финансового года и суммы начисленной заработной платы в Учреждении за 12 месяцев текущего финансового года.»

1.19. Подпункт 6.6.2 изложить в следующей редакции:

«6.6.2. За счет экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут осуществляться выплаты социального характера.

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 Учреждения может устанавливаться в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка - в сумме 25000 (двадцать пять тысяч) рублей;
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруг(-а), дети, брат, сестра) - в сумме 25000 (двадцать пять тысяч) рублей;
- в связи с длительным лечением (2 месяца и более) - однократно в течение календарного года в сумме 30000 (тридцать тысяч) рублей;
- в связи с длительным лечением (2 месяца и более) неработающих супруга (супруги), родителей, детей - однократно в течение календарного года в сумме 10000 (десять тысяч) рублей;

Материальная помощь оказывается по следующим основаниям и в следующих размерах:

- смерть работника - однократно в сумме 50000 (пятьдесят тысяч) рублей;
- смерть неработающего бывшего работника, смерть которого наступила в течение года со дня увольнения из Учреждения - однократно в сумме 50000 (пятьдесят тысяч) 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.

1.20. Дополнить пункт 6.7 текстом следующего содержания:

«- объявление благодарности с единовременным денежным поощрением в размере, не превышающем заработную плату работника за полный месяц,

предшествующий месяцу поощрения.

6.7.1. Благодарность с единовременным денежным поощрением в размере, не превышающем заработную плату работника за полный месяц, предшествующий месяцу поощрения, объявляется в связи:

- с пресечением противоправных действий, предотвращением угрозы жизни, здоровью граждан, оказанием первой медицинской помощи на рабочем месте во время исполнения трудовых функций;

- за выполнение заданий особой важности и сложности (выполнение и участие в выполнении установленных годовых ключевых показателей эффективности; подготовка, организация и участие в крупных социально значимых мероприятиях (проектах) в установленной сфере деятельности).

6.7.1.1. Порядок поощрения благодарностью с единовременным денежным поощрением в размере, не превышающим заработную плату работника за полный месяц, предшествующий месяцу поощрения по основанию, предусмотренному абзацем 2 подпункта 6.7.1 настоящего Положения:

В представлении необходимо указать фамилию, имя, отчество работника, дату его рождения, занимаемую должность, образование и стаж работы, основания для поощрения.

Поощрение устанавливается в размере заработной платы работника Учреждения за полный месяц, предшествующий месяцу поощрения.

6.7.1.2. Порядок поощрения благодарностью с единовременным денежным поощрением в размере, не превышающим заработную плату работника за полный месяц, предшествующий месяцу поощрения по основанию, предусмотренному абзацем 3 подпункта 6.7.1 настоящего Положения:

В представлении необходимо указать фамилию, имя, отчество работника, дату его рождения, занимаемую должность, образование и стаж работы, основания для поощрения.

К представлению прилагается обоснование установления конкретного размера единовременного денежного поощрения, в процентном отношении к заработной плате работника за полный месяц, предшествующий месяцу поощрения, по следующим основаниям:

- масштаб и сложность мероприятия (проекта);
- реализация с опережением сроков, установленных планом графиком (дорожной картой) мероприятия (проекта), отдельных этапов мероприятия (проекта) и достижение ожидаемых результатов;

- уровень занятости работника в реализации отдельных этапов проведения мероприятия (проекта), количество контрольных точек мероприятия (проекта), в которых работник принимал непосредственное участие;

- наличие положительных оценок реализации мероприятия (проекта) в средствах массовой информации, поступивших обращениях граждан и юридических лиц, представителей органов власти субъекта Российской Федерации, Российской Федерации.

6.7.2. Представление, подготовленное руководителем Учреждения и согласованное с Учредителем и курирующим вице-мэром, направляется мэру города не ранее чем за три месяца, но не позднее чем за один месяц до намеченной даты поощрения.

Решение об объявлении благодарности с единовременным денежным поощрением в размере, не превышающим заработную плату работника за полный месяц, предшествующий месяцу поощрения, принимается мэром города, и оформляется постановлением администрации города не позднее 5 рабочих дней до намеченной даты поощрения.

Объявление благодарности с единовременным денежным поощрением в размере, не превышающим заработную плату работника за полный месяц, предшествующий месяцу поощрения, может осуществляться одновременно с вручением Благодарственного письма Учреждения.»

1.21. Раздел 6 дополнить пунктом 6.9 следующего содержания:

«6.9. Ежеквартальная премия по результатам оценки деятельности работника в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта.

6.9.1. Основанием для выплаты ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта (далее - ежеквартальная премия) является эффективное участие в деятельности, связанной с реализацией и завершением мероприятий стратегических и муниципальных проектов города Южно-Сахалинска в качестве администратора проекта.

6.9.2. Статус администратора проекта конкретному работнику Учреждения устанавливается распоряжением администрации города Южно-Сахалинска.

В случае, если организация проектной деятельности включена в должностные обязанности работника или цель проекта полностью соответствует одной или нескольким задачам структурного подразделения, в котором он работает, ежеквартальная премия такому работнику не выплачивается.

6.9.3. Размер ежеквартальной премии рассчитывается в соответствии с Методикой расчета размера ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника Учреждения в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта (приложение № 3 к Положению).

Расчет производится в соответствии с приложением № 1, № 2 к Методике расчета размера ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника Учреждения в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта.

6.9.4. 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.

6.9.5. Максимальный размер ежеквартальной премии составляет 1,5 должностного оклада ($P_{\text{макс}}$).

6.9.6. В случае участия одного и того же работника 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 ежеквартальной премии, установленного пунктом 6.9.5. настоящего Положения.

6.9.7. Решение о выплате ежеквартальной премии оформляется приказом

директора Учреждения на основании ходатайства, согласованного с муниципальным казенным учреждением «Управление делами администрации города Южно-Сахалинска»»

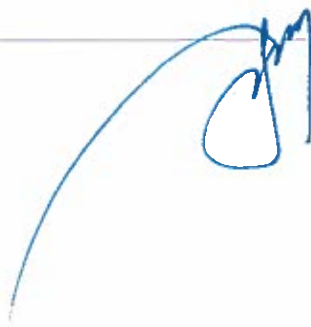
1.22. Дополнить Положение приложением № 3 «Методика расчета размера ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника Учреждения в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта» (приложение).

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Южно-Сахалинск сегодня», подпункт 1.7 пункта 1 распространяет 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 Южно-Сахалинска возложить на директора Департамента архитектуры и градостроительства города Южно-Сахалинска (Ю Д.М.).

Мэр города



С.А.Надсадин

Приложение к постановлению администрации города Южно-Сахалинска от 20.03.2023 № 706-па

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр информационного обеспечения градостроительной деятельности города Южно-Сахалинска»

Методика расчета размера ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника 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			
	Критерий качества реализации мероприятия проекта относительно утвержденных критериев успеха	Критерий достижения результатов мероприятия проекта относительно запланированных результатов	Критерий расхода 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	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	1. планируемые сроки выполнения мероприятия проекта; 2. фактические сроки выполнения мероприятия проекта.

	карточек проекта в программе по управлению проектной деятельности; 2. общественная значимость мероприятия проекта: - наличие положительных отзывов в СМИ; - наличие положительных отзывов жителей в социальных сетях.			отзывов жителей в социальных сетях	
Показатель оценки	коэффициент качества – $K_{кач}$	коэффициент результативности – $K_{рез}$	коэффициент финансовых затрат – $K_{фз}$	коэффициент качества – $K_{кач}$	коэффициент сроков – $K_{сп}$
$KПЭ_{adm}$ (оценка одного мероприятия)	$KПЭ_{adm} = K_{кач}$	<p>1. $K_{фз}=0$ (проект без финансовых затрат) $KПЭ_{adm} = K_{рез} \times 40\% + K_{кач} \times 20\% + K_{сп} \times 40\%$</p> <p>2. $K_{фз}>0$ (проект с финансовыми затратами) $KПЭ_{adm} = K_{рез} \times 30\% + K_{фз} \times 30\% + K_{кач} \times 15\% + K_{сп} \times 25\%$</p> <p>3. Если выполнено несколько мероприятий: $KПЭ_{adm} = (KПЭ_{adm1} + KПЭ_{adm2} + \dots + KПЭ_{admN})/N$, где N – количество мероприятий, выполненных за период оценивания; $KПЭ_{admN}$ – значение показателя, определяющего эффективность деятельности администратора, по итогам оценивания N-го выполненного мероприятия проекта</p>			
Расчет показателя оценки	Приложение 1 к настоящей Методике	Приложение 2 к настоящей Методике			
Расчет размера Π	$\Pi_{доп} = KПЭ_{adm} \times \Pi_{макс}$ где $\Pi_{макс}$ – 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 $\Pi_{макс}$ – 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 подпунктом 6.9.6. Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр информационного обеспечения градостроительной деятельности города Южно-Сахалинска».				

Приложение № 1
к Методике расчета размера ежеквартальной премии
по результатам оценки деятельности работника
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 работника
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

$K_{рез}$		$K_{Фз}$			$K_{кач}$			$K_{ср}$			$КПЭ_{adm}$	
Описание	Допуск (%)	Описание	Допуск (крат.)	Значение	Описание	Допуск (%)	Значение	Описание	Допуск (%)	Значение	Описание	Допуск (%)
Большая часть результатов мероприятий проекта достигнута	$K_{рез} < 70$	Значительно превышены финансовые затраты мероприятий проекта	$K_{Фз} > 1,2$	0	Большинство критериев успеха мероприятий проекта достигнута	$K_{кач} < 70$	0	Мероприятия проекта завершены с опозданием по срокам, более чем на 30% от плана	$T^{**} < (-30)$	0	Недостижение цели	$КПЭ_{adm} < 70$
Большая часть результатов мероприятий проекта достигнута	$70 < K_{рез} < 100$	Финансовые затраты мероприятий проекта превышены незначительно	$1 < K_{Фз} < 1,2$	0,7	Большинство критериев успеха мероприятий проекта достигнута	$70 < K_{кач} < 100$	0,7	Мероприятия проекта завершены с опозданием по срокам, более чем на 10%, но менее чем на 30% (или равно) от плана	$(-30) < T < (-10)$	0,7	Неполное достижение цели	$70 < КПЭ_{adm} < 100$
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	Мероприятия проекта завершены с опозданием по срокам, менее чем на 10% или с опережением сроков, менее чем на 10% (или равно) от плана	$(-10) < T < 10$	1	Полное достижение цели	$КПЭ_{adm} = 100$

Все результаты мероприятий проекта достигнуты, получены новые важные незапланированные результаты	$100 < K_{\text{рез}} < 150$	Финансовые затраты мероприятий проекта сэкономлены	$K_{\text{фз}} < 1$	1,5	Все критерии успеха мероприятий проекта достигнуты, качество достигнутых результатов значительно превышает ожидаемый уровень	$100 < K_{\text{кач}} < 150$	1,5	Мероприятия проекта завершены с опережением сроков, более чем на 10% от плана	$T > 10$	1,5	Достижены с целью выше ожидаемого уровня	$100 < K_{\text{ИЭ}} < 150$
---	------------------------------	--	---------------------	-----	--	------------------------------	-----	---	----------	-----	--	-----------------------------