



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29.03.2023 № 846-па

О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда руководителей и специалистов муниципального казенного учреждения «Центр управления городской мобильностью города Южно-Сахалинска», утвержденное постановлением администрации города Южно - Сахалинска от 06.10.2022 № 2475-па

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьями 37, 59 Устава городского округа «Город Южно-Сахалинск», в целях установления единообразного и объективного подхода к расчету размера надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде работников муниципальных казенных учреждений городского округа город Южно-Сахалинск, администрация города Южно-Сахалинска **постановляет:**

1. Внести изменения в Положение о системе оплаты труда руководителей и специалистов муниципального казенного учреждения «Центр управления городской мобильностью города Южно-Сахалинска», утвержденное постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 06.10.2022 № 2475-па (далее — Положение) следующие изменения:

1.1. Абзац третий пункта 1.3 раздела 1 изложить в следующей редакции:
«-компенсационные выплаты- доплаты и надбавки компенсационного характера, обеспечивающие работникам Учреждения оплату труда в повышенном размере;».

1.2. Пункт 1.9 раздела 1 изложить в следующей редакции:
«1.9. Штатное расписание Учреждения формируется исходя из утвержденной численности в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Изменение штатного расписания в текущем году формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год, предусмотренных Учреждению. Штатное расписание утверждается директором Учреждения по согласованию с Учредителем в лице Департамента дорожного хозяйства и благоустройства администрации города Южно-Сахалинска (далее- Учредитель) и включает в себя все должности работников Учреждения.».

1.3. Пункт 2.4 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«2.4. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются в рублях в соответствии с таблицей должностных окладов:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня":			
1.	1-й квалификационный уровень	Специалист по спецпроектам	5782
2.	3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6023
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":			
1.	1-й квалификационный уровень	Специалист, инженер	7468
2.	3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7952
3.	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалифицированного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий", заместитель начальника отдела	9152
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":			
1.	1-й	Начальник отдела	9997

	квалификационный уровень		
2.	2-й квалификационный уровень	Заместитель директора учреждения, начальник отдела	11567
3.	3-й квалификационный уровень	Директор учреждения	11803

1.4. Таблицу пункта 4.2 раздела 4 дополнить строкой следующего содержания:

Специалист по спецпроектам 1 категории	2,5
--	-----

1.5. Пункт 4.4 раздела 4 изложить в следующей редакции:

«4.4. 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.

4.4.1. 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 п.п. 4.4.2-4.4.4.

Наименование должности	Размер надбавки, в %		Разница между базовым и максимальным размером надбавки
	Базовый	Максимальный	
Директор Заместитель директора, начальник отдела Начальник отдела Заместитель начальника отдела Инженер 1 категории Специалист Специалист по спецпроектам 1 категории	100	250	150

4.4.2. Снижение базового размера 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.

Снижение размера надбавки производится в том расчетном периоде, в котором были допущены недостатки и нарушения в работе. Если упущения в работе обнаружены после выплаты надбавки, то снижение производится за тот расчетный период, в котором обнаружены эти упущения.

4.4.3. В случае оценки директором показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности работника, указанных в приложении № 1 к Положению, ниже максимального уровня, размер 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 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.

4.4.4. Работнику, впервые или вновь принятому в Учреждение (за исключением работника, уволенного из структурного (функционального) органа администрации города Южно-Сахалинска, аппарата администрации города Южно-Сахалинска либо из муниципального учреждения, учредителем которого является администрация города Южно-Сахалинска, и в течение пяти рабочих дней принятого в Учреждение), 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.

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

4.4.6. Размер 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.

4.4.7. 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 надбавок за сложность, напряженность и высокие достижения в труде издается приказ о выплате конкретных размеров надбавок работникам Учреждения.».

4.4.8. Надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде директору Учреждения устанавливается по согласованию с курирующим вице-мэром, на основании представления Учредителя и оценки показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности.

По итогам рассмотрения оценки показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности директора Учреждения издается приказ Учредителя о выплате директору Учреждения конкретного размера надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде.».

1.6. Пункт 7.5 раздела 7 дополнить абзацем следующего содержания:

« - единовременная выплата по итогам работы Учреждения за год.».

1.7. Пункт 7.7 раздела 7 изложить в следующей редакции:

«7.7. 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, предусмотренных данным разделом.

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.»

1.8. Пункт 7.8 раздела 7 изложить в следующей редакции:

«7.8. В начисленный фонд заработной платы при распределении суммы экономии фонда оплаты труда не включаются следующие выплаты:

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

1.9. Пункт 7.9 раздела 7 считать пунктом 7.10.

1.10. Дополнить раздел 7 пунктом 7.9 следующего содержания:

«7.9. Выплата ежеквартальной премии производится за счет экономии фонда оплаты труда по результатам оценки деятельности работника в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта.

Порядок расчета размера ежеквартальной премии по результатам деятельности работников в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта.

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

7.9.2. 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 работает работник, ежеквартальная премия такому работнику не выплачивается.

7.9.3. Размер ежеквартальной премии рассчитывается в соответствии с Методикой расчета размера ежеквартальной премии по результатам деятельности работников в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта (приложение № 1).

7.9.4. 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.

7.9.5. Расчет ежеквартальной премии производится муниципальным казенным учреждением «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска» в соответствии с приложениями № 1, № 2 к Методике расчета размера ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта.

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

7.9.7. 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 7.9.6.

7.9.8. Решение о выплате ежеквартальной премии оформляется приказом директора Учреждения на основании ходатайства, согласованного с муниципальным казенным учреждением «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска»».

1.11. 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».

1.12. Дополнить Методику расчета размера ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника Учреждения в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта приложением № 1 «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».

1.13. Дополнить Методику расчета размера ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника Учреждения в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта приложением № 2 «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».

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

3. Контроль исполнения постановления администрации города возложить на директора Департамента дорожного хозяйства и благоустройства администрации города Южно-Сахалинска (Косяк А.С.).

Мэр города



С.А.Надсадин

Приложение к постановлению
 администрации города
 Южно-Сахалинска
 от 29.03.2023 № 846-па

Приложение № 3
 к Положению о системе оплаты труда
 руководителей и специалистов
 муниципального казенного учреждения
 «Центр управления городской мобильностью
 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 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	Критерий соблюдения срока завершения мероприятия проекта относительно утвержденных сроков
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	Критерий соблюдения срока завершения мероприятия проекта относительно утвержденных сроков
Параметры оценки	1. предоставление данных по проекту: - общее количество предоставления данных;	1. значение планируемого показателя/индикатора мероприятия	1. сумма запланированных финансовых средств на реализацию	1. предоставление отчетов/данных по мероприятию проекта в установленные	1. планируемые сроки выполнения мероприятия проекта; 2. фактические сроки

	<p>- количество предоставления данных с нарушением установленного срока;</p> <p>- замечания по ведению карточек проекта в программе по управлению проектной деятельностью;</p> <p>2. общественная значимость мероприятия проекта:</p> <p>- наличие положительных отзывов в СМИ;</p> <p>- наличие положительных отзывов жителей в социальных сетях.</p>	<p>проекта;</p> <p>2. значение фактически достигнутого показателя/индикатора мероприятия проекта</p>	<p>мероприятий проекта;</p> <p>2. сумма фактически затраченных финансовых средств на реализацию мероприятий проекта</p>	<p>сроки;</p> <p>2. общественная значимость мероприятия проекта:</p> <p>- наличие положительных отзывов в СМИ;</p> <p>- наличие положительных отзывов жителей в социальных сетях</p>	<p>выполнения мероприятия проекта.</p>
Показатель оценки	коэффициент качества – $K_{кач}$	коэффициент результативности – $K_{рез}$	коэффициент финансовых затрат – $K_{фз}$	коэффициент качества – $K_{кач}$	коэффициент сроков – $K_{ср}$
КПЭ_{адм} (оценка одного мероприятия)	$КПЭ_{адм} = K_{кач}$	<p>1. $K_{фз}=0$ (проект без финансовых затрат) $КПЭ_{адм} = K_{рез} \times 40\% + K_{кач} \times 20\% + K_{ср} \times 40\%$</p> <p>2. $K_{фз}>0$ (проект с финансовыми затратами) $КПЭ_{адм} = K_{рез} \times 30\% + K_{фз} \times 30\% + K_{кач} \times 15\% + K_{ср} \times 25\%$</p> <p>3. Если выполнено несколько мероприятий: $КПЭ_{адм} = (КПЭ_{адм1} + КПЭ_{адм2} + \dots + КПЭ_{адмN})/N$, где N – количество мероприятий, выполненных за период оценивания; $КПЭ_{адмN}$ – значение показателя, определяющего</p>			
Расчет показателя оценки	Приложение № 1 к Методике	Приложение № 2 к Методике			

<p>Расчет размера $P_{доп}$</p>	<p>$P_{доп} = КПЭ_{adm} \times P_{макс}$ где $P_{доп}$ – фактический размер ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника муниципального учреждения города Южно-Сахалинска в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта $P_{макс}$ – максимальный размер ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника муниципального учреждения города Южно-Сахалинска в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта, установленные в размере, определенном пунктом 7.9. Порядка расчета размера ежеквартальной премии по результатам оценки деятельности работника 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 работника Учреждения
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

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

Приложение № 2 к Методике
расчета размера ежеквартальной
премии по результатам оценки
деятельности работника Учреждения
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 достигнуто	$K_{кач} < 70$	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 достигнуто	$70 < K_{кач} < 100$	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	$K_{пер}=100$	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	$KПЭ_{адм}=100$
Все результаты мероприятий проекта достигнуты, получены новые важные незапланированные результаты	$100<K_{пер}<150$	Финансовые затраты мероприятий проекта сэкономлены	$K_{Фз}<1$	1,5	Все критерии успеха мероприятий проекта достигнуты, качество достигнутых результатов значительно превышает ожидаемый уровень	$100<K_{кач}<150$	1,5	Мероприятия проекта завершены с опережением сроков, более чем на 10% от плана	$T>10$	1,5	Достижение целей выше ожидаемого уровня	$100<KПЭ_{адм}<150$