



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31.03.2023 № 855-па

О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей и специалистов муниципального казенного учреждения «Управление мониторинга городского хозяйства», утвержденное постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 28.12.2018 № 3743-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 об оплате труда руководителей и специалистов муниципального казенного учреждения «Управление мониторинга городского хозяйства», утвержденное постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 28.12.2018 № 3743-па (далее — Положение):

1.1. Изложить раздел 2 в следующей редакции:

«2. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

2.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных дополнительных выплат.

2.2. Размеры должностных окладов руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливаются в рублях согласно таблице 1 раздела 3 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных дополнительных выплат руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделами 4, 5, 6 настоящего Положения.

2.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера и иные дополнительные выплаты заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения в пределах и на условиях определенных разделами 4, 5, 6.

2.5. Конкретные размеры надбавки руководителю Учреждения, устанавливаются приказом Учредителя, размер надбавки заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения.

Должностному лицу, исполняющему обязанности руководителя Учреждения, за период отсутствия руководителя Учреждения конкретный размер надбавки устанавливается приказом Учредителя.

2.6. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается руководителю Учреждения по согласованию с Учредителем и с курирующим вице-мэром города Южно-Сахалинска по форме представления о премировании согласно Приложению № 2 к настоящему Положению, исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается в размере не более четырех должностных окладов в год в пределах средств, предусмотренных в смете расходов на оплату труда работников.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается руководителю Учреждения при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.

2.7. Руководитель Учреждения, его заместители, главный бухгалтер имеют право на выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.8. Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде начальнику Учреждения устанавливается на основании показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности и критериев оценки.

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

1.2. Абзац восьмой раздела 5 исключить.

1.3. Изложить пункт 5.3 раздела 5 в следующей редакции:

«5.3. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие

достижения в труде.

5.3.1. 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.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде ежемесячно устанавливается и выплачивается в диапазоне, установленном таблицей 3 к настоящему Положению.

5.3.2. 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 подпунктах 5.3.3-5.3.5 настоящего Положения.

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

5.3.4. В случае оценки руководителем показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности работника, указанных в приложении № 1 к настоящему 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, установленная приложением таблицей 3 к настоящему Положению, 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.

5.3.5. Работнику, впервые или вновь принятому в Учреждение (за исключением работника, уволенного из структурного подразделения аппарата и отраслевого (функционального) органа администрации города Южно-Сахалинска, муниципального учреждения, учредителем которого является

администрация города Южно-Сахалинск 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.

5.3.6. Конкретный размер 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 надбавки представляется руководителями структурных подразделений на рассмотрение начальнику Учреждения до 20 числа расчетного месяца.

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

5.3.8. Начальник 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 начальником Учреждения ходатайств об установлении надбавок за сложность, напряженность и высокие достижения в труде издается приказ о выплате конкретных размеров надбавок работникам Учреждения.

Таблица 3

Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде работников Учреждения

Наименование должности	Размер надбавки, в %		Разница между базовым и максимальным размером надбавки
	Базовый	Максимальный	
Начальник управления; Заместитель начальника Управления, начальник отдела мониторинга инженерных сетей; Главный бухгалтер; Заместитель главного бухгалтера;	100	250	150

Начальник отдела; Заместитель начальника отдела; Инженер 1 категории; Старший инспектор; Юрисконсульт; Инспектор по основной деятельности; Специалист; Бухгалтер 1 категории; Бухгалтер 2 категории.			
Специалист 1 категории	100	220	120
Инспектор 1 категории	70	190	120

1.4. Пункт 5.6 раздела 5 исключить.

1.5. Абзац четыре пункта 7.5 раздела 7 изложить в следующей редакции:

«- ежеквартальная премия в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта.»

1.6. Изложить пункт 7.6 раздела 7 в следующей редакции:

«7.6. Работникам Учреждения за безупречную работу в течении года, при достижении задач поставленных перед Учреждением, может выплачиваться единовременная выплата по итогам работы Учреждения за год.

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.

7.6.1. 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 подпунктом 7.6.2 данного раздела.

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.

7.6.2. 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 работодателя;
- материальная помощь.»

1.7. Дополнить раздел 7 пунктом 7.7 следующего содержания:

«7.7. За счет экономии фонда оплаты труда по результатам оценки деятельности работника в связи с участием в проектной деятельности в качестве администратора проекта может осуществляться выплата ежеквартальной премии (далее - ежеквартальная премия).

7.7.1. Ежеквартальная премия выплачивается в целях материального стимулирования труда работников за эффективность и качество выполняемой работы.

7.7.2. 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.

7.7.3. 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.

7.7.4. Размер ежеквартальной премии рассчитывается муниципальным казенным учреждением «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска» в соответствии с Методикой, приведенной в приложении №3 к настоящему Положению.

~~7.7.4.1. 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.~~

7.7.4.2. Максимальный размер ежеквартальной премии составляет 1,5 должностного оклада (П<sub>макс</sub>).

7.7.5. 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 7.7.4.2 настоящего Положения.

7.7.6. На основании представленных муниципальным казенным учреждением «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска» расчетов размера ежеквартальной премии разрабатывается проект приказа руководителя Учреждения.»

1.8. Дополнить раздел 7 пунктом 7.8 следующего содержания:

«7.8. На выплаты за счет экономии фонда оплаты труда не производится начисление районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда не учитываются при исчислении среднего заработка.»

1.9. В Приложении № 3 к Положению:

1.9.1. Слова «пунктом 4.4 Порядка расчета размера ежеквартальной

премии по результатам оценки деятельности сотрудника муниципального учреждения города Южно-Сахалинска» заменить словами «подпунктом 7.7.4.2 Положения об оплате труда руководителей и специалистов муниципального казенного учреждения «Управление мониторинга городского хозяйства».

1.9.2. 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 изложить в новой редакции (приложение).

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 директора Департамента городского хозяйства администрации города Южно-Сахалинска (Золотов Е.А.).

Мэр города



С.А.Надсадин

Приложение  
к постановлению  
администрации города Южно-Сахалинска  
от 31.03.2023 № 855-па

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

$K_{рез}$		$K_{Фз}$			$K_{кач}$			$K_{ср}$			$КПЭ_{adm}$	
Описание	Допуск (%)	Описание	Допуск (крат.)	Значение	Описание	Допуск (%)	Значение	Описание	Допуск (крат.)	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	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 мероприятия 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	$K_{рез} = 100$	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	$100 < K_{рез} < 150$	Финансовые затраты мероприятия проекта сэкономлены	$K_{Фз} < 1$	1,5	Все критерии успеха мероприятий проекта достигнуты, качество достигнутых результатов	$100 < K_{кач} < 150$	1,5	Мероприятия проекта завершены с опережением сроков, более чем на 10% от плана	$T > 10$	1,5	Достижение целей выше ожидаемого уровня	$100 < КПЭ_{adm} < 150$



незапланиро ванные результаты					значительно превышает ожидаемый уровень							
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

---

---