



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21.06.2024 № 1858-па

О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска», утвержденное постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 19.07.2022 № 1680-па

В соответствии со статьей 16 Федерального закона 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 Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска», утвержденное постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 19.07.2022 № 1680-па (далее - Положение) следующие изменения:

1.1. Строку 1 Таблицы 1 пункта 3.3 раздела 3 изложить в следующей редакции:

1.	Директор	15471
----	----------	-------

1.2. В Таблице 2 подраздела 5.1 раздела 5 строку

Директор	5,0
----------	-----

изложить в следующей редакции:

Директор	5,6
----------	-----

1.3. Подраздел 5.4 раздела 5 изложить в следующей редакции:

«5.4. Премии, в том числе за выполнение особо важных и сложных заданий»

5.4.1. Премии, в том числе за выполнение особо важных и сложных заданий (далее - премия) выплачиваются в целях материального стимулирования труда работников и повышения их уровня ответственности за порученную работу, с учетом качественного обеспечения задач и функций структурных подразделений Учреждения, исполнения должностных инструкций.

5.4.2. Премирование работников, директора Учреждения производится в виде премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

5.4.3. Выплата премии по итогам работы осуществляется по итогам оценки результативности профессиональной деятельности работников на основании достижения ключевых показателей эффективности за период работы — квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Оценка достижения работниками ключевых показателей эффективности осуществляется в порядке, установленном муниципальным правовым актом.

5.4.4. Под особо важными и сложными заданиями понимаются задания, связанные:

5.4.4.1. С достижением высоких результатов по итогам внедрения новых форм и методов работы, направленных на развитие деятельности администрации города и повышение ее эффективности, в том числе проектов внедрения технологий бережливого производства.

5.4.4.2. С участием в реализации проектов в рамках проектной деятельности администрации города Южно-Сахалинска.

5.4.4.3. С выполнением заданий, обеспечивающих выполнение органами местного самоуправления функций по решению вопросов местного значения, по поручению непосредственного руководителя, в условиях ограниченных временных ресурсов и требующих значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности и напряженности труда, с учетом личного вклада работника в общие результаты работы, его оперативность и профессионализм, проявленную при этом инициативу и творческий подход.

5.4.4.4. С получением положительных результатов проверок деятельности Учреждения государственными и муниципальными контрольными (надзорными) органами.

5.4.4.5. С подготовкой и проведением крупномасштабных социально-значимых мероприятий, а также непосредственное участие в ликвидации последствий стихийных бедствий (природного, техногенного характера) на территории муниципального образования.

5.4.4.6. С качественной организацией деятельности работника в качестве наставника.

5.4.5. Работники в период прохождения срока испытания к премированию

не представляются.

5.4.6. За выполнение особо важного или сложного задания, установленного подпунктом 5.4.4.3, предусматривается выплата премии в размере не более двух должностных окладов в год.

5.4.7. Размер премии за выполнение особо важного и сложного задания, установленного подпунктом 5.4.4.4 настоящего Положения, определяется в зависимости от личного вклада каждого работника, масштаба проводимого проверочного мероприятия (частота, комплексный охват, уровень контрольного (надзорного) органа и т.д), и не превышает двух должностных окладов в год.

Инициатором поощрения работников, результаты деятельности которых оценивались в ходе проверки, проводимой не чаще одного раза в год, выступает руководитель структурного подразделения Учреждения, отвечающего за координацию проведения проверки и взаимодействие с контрольными (надзорными) органами.

5.4.8. Размер премии за выполнение особо важного и сложного задания, установленного подпунктом 5.4.4.5 настоящего Положения, определяется в зависимости от личного вклада каждого работника, с учетом принятого решения курирующего вице-мэра.

5.4.9. Размер премии за выполнение особо важного и сложного задания, установленного подпунктом 5.4.4.6 настоящего Положения, не превышает один должностной оклад в год за каждый успешно завершённый процесс наставничества.

Ходатайство о премировании подается после пяти месяцев работы на соответствующей должности работника, в отношении которого осуществлялось наставничество, при отсутствии замечаний к его работе (отсутствие дисциплинарных взысканий, снижение ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде за указанный период работы).

5.4.10. Экономия средств по фонду оплаты труда не является основанием для выплаты премии.

5.4.11. Размер премии определяется индивидуально для каждого работника в кратном размере к должностному окладу или в фиксированной сумме, и максимальным размером не ограничивается (в пределах средств, предусмотренных в смете расходов на оплату труда работников).

5.4.12. Ходатайство о согласовании выплаты премии работнику за подписью директора Учреждения подается на имя курирующего вице-мэра.

5.4.13. Ходатайство с положительной резолюцией курирующего вице-мэра является основанием для подготовки проекта приказа директора Учреждения о выплате премии работнику.

5.4.14. Представление о премировании директора Учреждения, подписанное курирующим вице-мэром, согласно приложению N 2 к настоящему Положению является основанием для подготовки распоряжения администрации города Южно-Сахалинска о выплате премии директору Учреждения.».

1.4. В Приложении № 2 к Положению пункт 5 исключить.

2. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города Южно-Сахалинска.

3. Контроль исполнения постановления администрации города Южно-Сахалинска возложить на вице-мэра города Южно-Сахалинска (Кожухов В.А.)

Мэр города

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping curve on the left and a more complex, looped structure on the right.

С.А.Надсадин