



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18.07.2024 № 2345-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» 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 2.5 изложить в следующей редакции:

«2.5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются на основании распоряжения Учредителя, согласованного с курирующим вице-мэром города Южно-Сахалинска (далее — курирующий вице-мэр).

Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и сложных заданий директору Учреждения, либо лицу, исполняющему обязанности директора Учреждения является представление Учредителя о премировании директора Учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий, согласованное курирующим вице-мэром, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.»

1.2. Пункт 2.8 исключить.

1.3. Пункт 3.3 таблицы 1 пункта 3.4 изложить в следующей редакции:

3.3.	3-й квалификационный уровень	Директор	15471
------	------------------------------	----------	-------

1.4. Строку 1 таблицы 3 пункта 5.1.1 изложить в следующей редакции:

Директор	5,6
----------	-----

1.5. Подраздел 5.4 изложить в следующей редакции;

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

5.4.1. Премия, в том числе за выполнение особо важных и сложных заданий (далее - премия) выплачивается 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 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 работника на основании достижения ключевых показателей эффективности за период работы - квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Оценка достижения работниками ключевых показателей эффективности осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным 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 Южно-Сахалинска (далее - администрация) 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;

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 сотрудника 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. За выполнение особо важного или сложного задания, установленного подпунктом 5.4.4.3 настоящего Положения, предусматривается выплата премии в размере не более двукратного размера суммы должностного оклада в год.

5.4.6. 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 двукратный размер суммы должностного оклада 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.

5.4.7. 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, на основании принятого решения курирующего вице-мэра, с учетом согласования работодателя и Учредителя.

5.4.8. Размер премии за выполнение особо важного и сложного задания, установленного подпунктом 5.4.4.6 настоящего Положения, не превышает сумму должностного оклада в год за каждый успешно завершённый процесс наставничества.

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

5.4.9. 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).

5.4.10. Работники Учреждения в период прохождения срока испытания к премированию не представляются.

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

5.4.12. Ходатайство о выплате работнику премии за подписью директора Учреждения, согласованное Учредителем, направляется курирующему вице-мэру для принятия решения.

Ходатайство о выплате премии по итогам работы и за выполнение особо важных и сложных заданий работника по подпунктам 5.4.4.1-5.4.4.2 настоящего Положения подлежит обязательному согласованию с муниципальным казенным учреждением «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска».

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

Подготовка ходатайства, его согласование и последующая подготовка приказа о выплате премии возлагается на кадровую службу Учреждения».

1.6. В приложении № 2 к Положению пункт 5 исключить.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Южно-Сахалинск сегодня».

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 архитектуры и градостроительства города Южно-Сахалинска (Ю Д.М.).

Исполняющий обязанности мэра города



А.В.Ковальчук