

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД ТАГАНРОГ»**

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАГАНРОГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№

г. Таганрог

О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 08.12.2016 № 2618

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Городской Думы города Таганрога от 29.10.2008 № 714 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», представлением Финансового управления г. Таганрога от 28.09.2023 № ПР-4 **постановляю:**

1. Внести в постановление Администрации города Таганрога от 08.12.2016 № 2618 «Об оплате труда работников МАУ «МФЦ Таганрога», МКУ «Управление защиты от ЧС», МКУ «МАД» следующие изменения:

1.1. В приложении № 1 пункт 5.1 раздела 5 изложить в следующей редакции:

«В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога, утвержденного постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога», работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность работы;
- высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом следующих показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность его работы:

- сложность выполняемых работ;

выполнение срочных работ;
большой объем работ за меньший относительный временной интервал;
своевременность выполнения служебных поручений, заданий;
увеличение объема работ (количества оказанных услуг);
привлечение работника к выполнению особо важных, сложных, ответственных и (или) непредвиденных работ;
отсутствие жалоб заявителей;
отсутствие дисциплинарных взысканий;
наличие положительных отзывов заявителей.

Порядок определения и утверждения перечня показателей и критериев эффективности определяется локальными нормативными актами учреждения».

1.2. В приложении № 2:

1.2.1. Пункт 2.3 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«В целях сохранения кадрового потенциала, обеспечения дифференциации должностных окладов (ставок заработной платы), исходя из более полного учета сложности труда работников, должностные оклады (ставки заработной платы) увеличиваются на повышающий коэффициент и образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы), при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы) по должностям и профессиям для всех работников учреждения составляет – 1,8».

1.2.2. Пункт 3.2 раздела 3 изложить в следующей редакции:

«Выплаты компенсационного характера устанавливаются для работников учреждения исходя из нового должностного оклада согласно пункту 2.3 раздела 2 настоящего Примерного положения, для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения – исходя из нового должностного оклада в соответствии с пунктом 5.3 раздела 5 настоящего Примерного положения».

1.2.3. Пункт 4.2 раздела 4 изложить в следующей редакции:

«Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в виде повышающего коэффициента к новому должностному окладу работников, образованному согласно пункту 2.3 раздела 2 настоящего Примерного положения, для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения – исходя из нового должностного оклада в соответствии с пунктом 5.3 раздела 5 настоящего Примерного положения, на основе показателей и критериев эффективности работы.

К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие:

успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

применение в работе современных форм и методов организации труда».

1.2.4. Пункт 5.3 раздела 5 изложить в следующей редакции:

«В целях сохранения кадрового потенциала, обеспечения дифференциации должностных окладов (ставок заработной платы), исходя из более полного учета

сложности труда работников, должностные оклады руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера увеличиваются на повышающий коэффициент 1,8 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.».

1.3. В приложении № 4:

1.3.1. Подпункт 1.2.3 пункта 1.2 раздела 1 изложить в следующей редакции:

«На выплату за качество выполняемых работ работникам учреждения – до 24 должностных окладов.

На выплату надбавки за качество выполняемых работ водителям автомобилей: имеющим 1-й класс – в размере 3 должностных окладов, 2-й класс – в размере 1,2 должностных окладов за фактически отработанное время в качестве водителя.».

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы Администрации города Таганрога по вопросам экономики Камбулову С.А., заместителя главы Администрации города Таганрога по организационно-правовым и кадровым вопросам Громыко Е.Л.

Глава Администрации
города Таганрога

А.Е. Фатеев