|  |  |
| --- | --- |
|  | Утверждено  распоряжением администрации  Пушкинского района Санкт-Петербурга  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Положение о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителя)  
учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителя) учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – Положение), определяет:

1.1.1. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждений,   
за исключением руководителей учреждений и иных работников учреждений, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики, согласно приложению № 1   
к Положению.

1.1.2. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда работников (кроме руководителя) учреждений, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики (далее – отраслевые работники), подлежащие применению наряду с основными показателями и критериями оценки эффективности труда указанных категорий работников, предусмотренными постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» (далее – постановление № 650), согласно приложению № 2 к Положению.

1.1.3. Порядок применения показателей и критериев оценки эффективности труда работников (кроме руководителя) учреждений, включая требования к их размерам (разделы 2 и 3 Положения).

1.1.4. Требования к периодичности оценки по конкретным показателям   
и вид стимулирующих выплат, соответствующих показателям и критериям, предусмотренным Постановлением № 650 и Положением согласно приложению № 3 к Положению.

1.2. Перечень, размеры (в том числе максимальные) и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) отраслевых работников и обеспечивающих работников учреждений (то есть работников учреждений, за исключением руководителей учреждений и иных работников учреждений, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики), далее совместно именуемых «работники», устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Постановлением № 650 и Положением.

1.3. Положение принято в соответствии с постановлением № 650 и Методическими рекомендациями по оплате труда работников учреждений по делам молодежи   
Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по молодежной политике   
и взаимодействию с общественными организациями от 20.06.2022 № 44-р, с учетом особенностей учреждений, находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга.

1.4. Перечень должностей отраслевых работников утвержден распоряжением Комитета от 28.04.2023 № 53-р «О реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2023 № 167».

1.5. Каждый из показателей, предусмотренных постановлением № 650   
и Положением, сопоставлен одному виду стимулирующих выплат и одному оцениваемому периоду. В Положение не могут включаться показатели, дублирующие показатели, предусмотренные постановлением № 650.

1.6. В связи с тем, что Положение не регулирует порядок оплаты труда руководителя учреждения, в нем не предусматривается указание на:

пакет документов для подтверждения достижения значений критериев, предоставляемый работником;

мероприятия по проверке такого пакета документов, подлежащие выполнению учреждением;

максимально возможное количество баллов для каждого показателя и количество баллов, соответствующее значению каждого критерия.

Указанные положения подлежат включению в коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждения.

При этом в пределах одного показателя первым указывается критерий, соответствующий наибольшей эффективности труда (ему должно соответствовать максимальное количество баллов по данному показателю), а последним - соответствующий наименьшей эффективности труда (ему соответствует 0 баллов по данному критерию или отрицательное значение баллов, что означает соответствующее снижение общего количества баллов по всем показателям). Промежуточные критерии (при наличии) соответствуют промежуточным значениям оценки эффективности труда. Если общая сумма баллов равна нулю или меньше нуля, стимулирующая выплата соответствующего вида не начисляется.

1. **Применение показателей и критериев оценки эффективности труда**

**работников для определения размеров стимулирующих выплат**

2.1. Под выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) понимаются премии и надбавки, а также иные стимулирующие выплаты. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу (тарифной ставке (окладу)) работника. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности учреждения. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (далее – платные услуги), иных не запрещенных законом источников. При этом, стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 2.5.2 Положения, осуществляются исключительно за счет платных услуг для работников, должности которых созданы для оказания платных услуг, а остальные виды стимулирующих выплат – за счет любого из указанных источников всем работникам учреждения, кроме работников, должности которых созданы для оказания платных услуг.

2.2. В целях оценки достижения показателей эффективности деятельности работников учреждения в нем создается комиссия по определению размера стимулирующих выплат,   
основной задачей которой является оценка достижения работниками критериев эффективности их деятельности и определение размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.1 и 2.5.3 настоящего Положения по каждому работнику. К компетенции указанной комиссии относятся и иные функции, необходимые для реализации указанной задачи. Оценка достижения показателей эффективности деятельности работников учреждения, входящих в состав указанной комиссии, осуществляется непосредственным руководителем этих работников и (или) руководителем учреждения. Порядок оценки эффективности деятельности работников учреждения в целях определения размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.2 и 2.5.4 настоящего Положения может быть предусмотрена коллективным договором, соглашением, локальным правовым актом в качестве функции указанной комиссии или осуществляться в ином порядке. Положение о комиссии, состав комиссии утверждаются локальным правовым актом учреждения.

2.3. Решение комиссии, указанной в пункте 2.2 Положения, носит рекомендательный характер. Окончательное решение о размере стимулирующей выплаты работнику учреждения принимает руководитель учреждения путем подписания соответствующего приказа.

2.4. Показатели эффективности деятельности работника учреждения устанавливаются трудовым договором, в том числе в форме ссылки на коллективный договор, соглашение, локальные нормативные акты, устанавливающие такие показатели и критерии их достижения.

2.5. В учреждениях используются следующие виды стимулирующих выплат работникам:

2.5.1. Надбавка за интенсивность работы (устанавливается на планируемый период  
с учетом информации об интенсивности выполняемой работы), далее - надбавка.

2.5.2. Премия за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг (рассчитывается по результатам работы за период), далее – премия за платные услуги.

2.5.3. Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ), далее – премия за результаты работы.

2.5.4. Иные стимулирующие выплаты.

2.6. Премии устанавливаются с учетом фактически отработанного времени   
и пропорционально размеру занимаемой ставки (1, 0,5, 0,75 и так далее). Надбавки устанавливаются на предстоящий или текущий период пропорционально занимаемой ставке и выплачиваются ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются без учета отработанного времени и размера занимаемой ставки.

2.7. В число иных стимулирующих выплат входят премии за выполнение особо важного задания, иные премии, непосредственно связанные с результатами трудовой деятельности, согласно показателям и критериям, предусмотренным постановлением № 650 или Положением.

2.8. Выплаты стимулирующего характера (кроме премии за платные услуги) начисляются и выплачиваются при наличии объема средств фонда надбавок и доплат   
(за исключением средств, необходимых для выплат компенсационного характера, а также для выплат стимулирующего характера руководителю учреждения), достаточного для их осуществления (далее – Распределяемая часть ФНД), а также достаточного для обеспечения деятельности учреждения в текущем финансовом году и (или) при наличии дохода от платных услуг.

Премии за платные услуги начисляются и выплачиваются при наличии объема средств, полученных от реализации платных услуг.

Объем средств Распределяемой части ФНД, направляемых на выплаты стимулирующего характера (кроме премии за платные услуги) за месяц, устанавливается в размере от 1/52 до 2/52 расчетного размера Распределяемой части ФНД за год. Объем средств Распределяемой части ФНД, направляемых на выплаты стимулирующего характера (кроме премии за платные услуги) за квартал, устанавливается в размере от 4/52 до 7/52 расчетного размера Распределяемой части ФНД за год. При этом в совокупности объем средств на выплаты стимулирующего характера (кроме премии за платные услуги) за квартал и за входящие в него месяцы должен быть в диапазоне от 10/52 до 12/52 расчетного размера Распределяемой части ФНД за год.

2.9. С учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации   
от 15.06.2023 № 32-П:

при применении дисциплинарного взыскания в виде замечания заработная плата работника за месяц, в котором было применено дисциплинарное взыскание, подлежит снижению не более чем на 10% (с учетом мнения комиссии по определению размера стимулирующих выплат, если данный работник не входит в ее состав) за счет уменьшения размера стимулирующих выплат;

при применении дисциплинарного взыскания в виде выговора заработная плата работника за месяц, в котором было применено дисциплинарное взыскание, подлежит снижению не более чем на 20% (с учетом мнения комиссии по определению размера стимулирующих выплат, если данный работник не входит в ее состав) за счет уменьшения размера стимулирующих выплат.

2.10. В случае непредоставления работником в установленный срок отчетности   
по достижению показателей и критериев, утвержденных постановлением № 650   
и Положением, либо включения в нее недостоверных (неполных) сведений оценка по всем или части показателей соответственно не осуществляется.

2.11. Контроль достоверности значений критериев, на основе которых проводится оценка эффективности деятельности работника учреждения, а также своевременности предоставления этой информации работниками учреждения возлагается на руководителей соответствующих структурных подразделений. В случае, если коллективным договором, соглашением, локальным правовым актом предусмотрено предоставление информации для расчета размера стимулирующих выплат не самим работником, а уполномоченным на то должностным лицом учреждения, то это лицо несет ответственность за достоверность и полноту такой информации. Информация в этом случае предоставляется как в отношении действующих работников, так и работников, работавших в оцениваемый период, трудовые отношения с которыми прекращены.

В случае если обстоятельства, послужившие причиной для снижения стимулирующей выплаты, впоследствии были признаны недействительными (например, вступившим в силу решением суда первоначальное решение о привлечение к административной ответственности было признано незаконным), это является основанием для рассмотрения вопроса о восстановлении размера стимулирующей выплаты за тот период, когда она была на этом основании снижена.

2.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются как по основной должности,   
так и по совмещаемой, а равно по должности, замещаемой в порядке внешнего   
и внутреннего совместительства, а также по должности, по которой осуществляется исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.13. При необходимости в штатном расписании предусматриваются постоянные должности специалистов и (или) руководителей, создаваемые исключительно для выполнения платных услуг - отдельно от должностей, созданных для выполнения государственного задания. Такие должности должны иметь отметку «(ПД)».

Кроме того, в штатное расписание могут вводиться временные (в том числе сезонные) должности для исполнения соответствующего объема работы. Они должны иметь помимо отметки «ПД» указание на срок, на который они создаются. Исполнители для выполнения определенного объема работ по платным услугам могут привлекаться по договору,   
не являющемуся трудовым, если характер устанавливаемых правоотношений не относится к трудовым отношениям – таким исполнителям, в отличие от работников, стимулирующие выплаты не начисляются и не выплачиваются.

Юрисконсульты, осуществляющие консультирование молодежи по правовым вопросам, относятся к отраслевым работникам, а обеспечивающие деятельность учреждения – к обеспечивающим работникам.

2.14. В соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П, при привлечении к работе в выходной и нерабочий праздничный день работников, заработная плата которых, помимо месячного должностного оклада (оклада), включает компенсационные и стимулирующие выплаты, в оплату работы наряду с тарифной частью заработной платы, должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

2.15. Введение с 2024 года системы стимулирующих выплат, основанной   
на постановлении № 650, не должно приводить к снижению среднего дохода работников учреждения от трудовой деятельности (то есть суммы заработной платы и материальной помощи от работодателя) за месяц (без учета руководителя учреждения) по сравнению   
с аналогичным периодом прошлого года с учетом инфляции. Данное соотношение рассчитывается помесячно без учета потенциально возможных, но фактически   
не начисленных стимулирующих выплат по результатам работы за квартал, год. Соблюдение указанного требования подлежит личному контролю со стороны руководителя учреждения.

1. **Особенности установления отдельных видов стимулирующих выплат**

3.1. Для работников учреждений при определении размера стимулирующих выплат - премии за результативность работы и надбавки - производится следующий расчет:

определяется размер средств (из Распределяемой части ФНД и (или) доходов от платных услуг), направляемых на стимулирующие выплаты данного вида работникам учреждения за данный период, с учетом Положения, а также коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов;

рассчитывается максимальный объем выплаты стимулирующего характера работникам учреждения;

определяется стоимость балла в рублях для каждой должности путем деления максимального объема выплаты стимулирующего характера по данной должности   
на максимально возможное количество баллов, которое можно получить по результатам оценки;

определяется размер выплаты стимулирующего характера каждому работнику учреждения в рублях путем умножения достигнутого им количества баллов на стоимость одного балла (при этом в случаях, предусмотренных Положением, размер стимулирующей выплаты подлежит соответствующему снижению, а также учитывается коэффициент отработанного времени).

Объем не распределенных в соответствии с вышеуказанным расчетом средств переходит на следующий период либо по решению руководителя учреждения может частично или полностью использоваться для выплат социального характера работникам учреждений (материальной помощи).

3.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений – премии за результативность работы и надбавки - осуществляется на основе балльной системы в соответствии с показателями и критериями, утвержденными постановлением   
№ 650 и Положением.

3.3. Размер надбавки определяется поквартально не позднее четвертого числа второго месяца каждого квартала с учетом результатов работы за первый месяц данного квартала  
и (или) за предыдущий квартал.

3.4. Для вновь принятых работников надбавка на текущий квартал устанавливается   
до 4 числа месяца, следующего за месяцем приема на работу, с учетом результатов работы за первый месяц работы.

3.5. Размер премии за результативность работы за месяц определяется не позднее четвертого числа месяца, следующего за оцениваемым месяцем (за декабрь – не позднее 15 января).

Размер премии за результативность работы за квартал определяется на позднее 15 числа месяца, следующего за оцениваемым кварталом.

Размер премии за результативность работы за год определяется не позднее 30 января года, следующего за оцениваемым годом.

3.6. Премия за платные услуги начисляется поквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исключительно за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности и при их наличии, достаточном для обеспечения продолжения этой деятельности.

3.7. Размер премии за платные услуги устанавливается в процентах   
к должностному окладу (тарифной ставке (окладу)) работника учреждения по должности, созданной для выполнения платных услуг. По этой же должности другие виды стимулирующих выплат не начисляются и не выплачиваются.

3.8. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (тарифной ставке (окладу)) работника учреждения. В коллективном договоре, соглашении, локальном правовом акте конкретизируются случаи осуществления таких выплат с учетом настоящего Положения. Рассмотрение вопроса об установлении таких выплат осуществляется ежеквартально, кроме того – по факту выполнения особо важного задания.

3.9. Размер премии за результативность работы в расчете на одну ставку совокупно   
за квартал и три месяца, входящих в него, не может превышать 200% от должностного оклада (тарифной ставки); размер надбавки за тот же период – не более 100%; размер премии за платные услуги за квартал не ограничен; размер иной стимулирующей выплаты   
по одному основанию – не более 100%; размер премии за результативность работы за год – не более 200%.