



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОГРАДСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
РАСПОРЯЖЕНИЕ

№ _____

**Об утверждении Положений о порядке оценки
эффективности труда руководителя и иных работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Подростково-молодежный центр «Петроградский», подведомственного
администрации Петроградского района Санкт-Петербурга**

В соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 20.06.2022 № 44-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» и в целях повышения эффективности труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Петроградский», подведомственного администрации Петроградского района Санкт-Петербурга:

1. Утвердить:

1.1 Положение о порядке оценки эффективности труда руководителя Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Петроградский», подведомственного администрации Петроградского района Санкт-Петербурга, согласно приложению №1.

1.2 Положение о порядке оценки эффективности труда работников, (кроме руководителя) Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Петроградский», подведомственного администрации Петроградского района Санкт-Петербурга, согласно приложению № 2.

2. Настоящее распоряжение вступает в силу с 01.01.2024 и подлежит применению совместно с коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами учреждения, при этом:

– оценка эффективности труда работников учреждения, с которыми до 30.12.2023 включительно заключены трудовые договоры или дополнительные соглашения к трудовым договорам, содержащие ссылку на настоящее распоряжение, осуществляется с 01.01.2024;

– оценка эффективности труда работников учреждения, с которыми в период с 09.01.2024 по 29.02.2024 включительно заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам, содержащие ссылку на настоящее распоряжение, осуществляется с 01.02.2024 (при заключении дополнительного соглашения в январе 2024 года) или с 01.03.2024 (при заключении дополнительного соглашения в феврале 2024 года), а в период с 01.01.2024 до вступления в силу дополнительного соглашения применяется порядок

оценки эффективности труда работника, предусмотренный трудовым договором, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами учреждения, действующими на 31.12.2023.

3. Начальнику сектора молодежной политики и взаимодействия с общественными организациями администрации Петроградского района Санкт-Петербурга довести настоящее распоряжение до сведения директора Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Петроградский», подведомственного администрации Петроградского района Санкт-Петербурга.

4. Директору Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Петроградский», подведомственного администрации Петроградского района Санкт-Петербурга:

4.1. В срок до 20.12.2023 включительно привести коллективные договоры, соглашения, локальные правовые акты возглавляемого учреждения в соответствии с постановлением № 650 и настоящим распоряжением.

4.2. В срок до 25.12.2023 включительно обеспечить ознакомление работников возглавляемого учреждения под роспись с настоящим распоряжением и коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами, указанными в пункте 4.1 настоящего распоряжения.

4.3. Привести трудовые договоры с работниками учреждения в соответствии с настоящим распоряжением, штатными расписаниями, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами, указанными в пункте 4.1 настоящего распоряжения, в срок до 30.12.2023 включительно, а в случае отказа работника от подписания дополнительного соглашения к трудовому договору – в срок до 29.02.2024 включительно. Если работник вплоть до 29.02.2024 включительно отказывается от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора – в срок до 31.03.2024 принять меры к расторжению соответствующего трудового договора в установленном порядке.

5. Считать утратившим силу распоряжение администрации Петроградского района Санкт-Петербурга от 17.09.2019 № 3138-р «Об утверждении критериев эффективности руководителя Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Петроградский»».

6. Контроль за исполнением распоряжения возложить на заместителя главы администрации Петроградского района Санкт-Петербурга Аршинова М.А.

Глава администрации

В.В.Омельницкий

Приложение № 1
к распоряжению администрации
Петроградского района
Санкт-Петербурга
от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оценки эффективности труда руководителя
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Подростково-молодежный центр «Петроградский», подведомственного
администрации Петроградского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке оценки эффективности труда руководителя Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Петроградский», подведомственного администрации Петроградского района Санкт-Петербурга (далее – соответственно Положение, учреждение, администрация), определяет:

дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда руководителя учреждения, 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 № 1 к Положению;

порядок применения показателей и критериев оценки эффективности труда руководителя учреждения, включающий нормы о периодичности оценки по конкретным показателям, размер и вид стимулирующих выплат, соответствующих показателям и критериям, предусмотренным постановлением № 650 и Положением, согласно разделу 2 Положения и приложению № 2 к Положению.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга», постановлением № 650, распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 20.06.2022 № 44-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга».

2. Порядок применения показателей и критериев оценки эффективности труда
руководителя учреждения

2.1. Под выплатами стимулирующего характера понимаются премии и надбавки, а также иные стимулирующие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу (тарифной ставке (окладу)) руководителя.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ), иные достижения в труде.

Абсолютный размер каждой стимулирующей выплаты исчисляется без учета иных доплат, надбавок, премий и других выплат.

2.2. Применяются следующие виды стимулирующих выплат руководителю учреждения:

2.2.1. надбавка за интенсивность работы - устанавливается на квартал с учетом достижения значений показателей и критериев эффективности труда в истекшем периоде, согласно приложению 2 к Положению об оценке, и выплачивается ежемесячно. Размер надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать двух должностных окладов. Выплата надбавки осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения за фактически отработанное время;

2.2.2. премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) – устанавливается 1 (один) раз в квартал с учетом достижения значений показателей и критериев эффективности труда в истекшем периоде, согласно приложению 2 к Положению об оценке, и выплачивается 1 раз за отчетный период. Размер премии устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах пропорционально фактически отработанному времени и не может превышать двух должностных окладов.

Выплата премии за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) производится с учетом отработанного времени;

2.2.3. надбавка руководителю учреждения за организацию предоставления платных услуг устанавливается Комиссией по определению размеров выплат стимулирующего характера, премий и доплат за организацию платных услуг руководителям государственных учреждений, находящихся в ведении администрации Петроградского района Санкт-Петербурга (далее - Комиссия) по предложению учреждения в соответствии с локально-нормативными актами учреждения;

2.2.4. иные стимулирующие выплаты – устанавливаются не чаще 1 (одного) раза в квартал с учетом достижения значений показателей и критериев эффективности труда в истекшем периоде (при наступлении события в отчетном периоде), согласно приложению 2 к Положению об оценке.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

премия за выполнение особо важного задания.

Размер иных стимулирующих выплат устанавливается в процентах от должностного оклада и не может превышать двух должностных окладов.

2.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также за счет средств, получаемых в качестве оплаты за осуществление видов деятельности, приносящей доход, осуществляемых в соответствии с уставом учреждения, на основании решения Комиссии.

2.4. Выплаты стимулирующего характера начисляются и выплачиваются при наличии объема средств фонда оплаты труда, достаточного для их осуществления, а также достаточного для обеспечения деятельности учреждения в текущем финансовом году, при этом учитывая сопоставимость объема средств, направляемых на стимулирующие выплаты руководителю, с объемом средств, направляемых на стимулирующие выплаты иным работникам учреждения.

2.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы иных работников учреждения не может превышать шестикратного размера для первой группы учреждений по делам молодежи, пятикратного - для второй группы учреждений по делам молодежи и четырехкратного – для третьей группы учреждений по делам молодежи. Группы учреждений по делам молодежи определяются объемными показателями, установленными постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга».

Не допускается превышение установленного соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех

источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы их руководителей, заместителей руководителей), установленного в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 № 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

2.6. При наличии у руководителя учреждения неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания, выявленных по результатам проверок фактов нецелевого расходования бюджетных средств, иных финансовых нарушений, привлечения руководителя учреждения к уголовной ответственности, а также выявленного нарушения этики и служебного поведения, решение о размере выплаты стимулирующего характера принимается Комиссией с учетом соотношения степени вины руководителя учреждения и его фактическими трудовыми затратами.

В случае если обстоятельства, послужившие причиной для снижения стимулирующей выплаты, впоследствии были признаны недействительными, это является основанием для рассмотрения вопроса Комиссией о восстановлении размера стимулирующей выплаты.

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

2.8. Определение размеров выплат стимулирующего характера осуществляется исходя из балльной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда руководителя в соответствии с приложением 2 к Положению об оценке.

2.9. Размеры выплат надбавки за интенсивность работы, премии за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ), премии за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг, и выплата иных стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются исходя из суммы набранных баллов, умноженных на стоимость балла.

2.10. Размеры выплат премии за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг, осуществляемых в соответствии с уставом учреждения, определяются исходя из количества баллов:

5 баллов – 10% от дохода за оказание платных услуг, но не более одного должностного оклада;

3 балла – 7% от дохода за оказание платных услуг, но не более одного должностного оклада;

2 балла и менее – премия не устанавливается.

2.11. Размер выплат стимулирующего характера руководителю устанавливается правовым актом администрации на основании решения Комиссии, оформленного протоколом. Подготовку проекта правового акта администрации осуществляет Отдел по вопросам государственной службы и кадров администрации.

3. Заключительные положения

3.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение разрабатываются Сектором молодежной политики и взаимодействия с общественными организациями администрации и вносятся правовым актом администрации.

к Положению о порядке оценки
 эффективности труда руководителя
 учреждения, утвержденному распоряжением
 администрации Петроградского
 района Санкт-Петербурга
 от _____ № _____

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
оценки эффективности труда руководителя
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Подростково-молодежный центр «Петроградский», подведомственного
администрации Петроградского района Санкт-Петербурга

1. Надбавка за интенсивность работы

№ п/п	Показатели	Критерии	
Основная деятельность учреждения			
1.	Соблюдение сроков и полноты исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженностей	Дебиторская и кредиторская задолженность отсутствуют
		Внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности. Обоснованность и качество предоставляемых документов для внесения изменений в ПФХД	Внесение изменений в ПФХД обосновано
2.	Размещение информации в единой информационной системе в сфере закупок www.zakupki.gov.ru	Без нарушения срока	
		С нарушением сроков	
3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Обеспечение комплексной безопасности объектов учреждения в соответствии с требованиями комплекса мер (правилами, критериями, нормативами), направленными на обеспечение безопасных условий, сохранение жизни и здоровья работников и воспитанников: обеспечение пожарной безопасности; антитеррористической защищенности; охраны труда	Обеспечено (при наличии финансирования и принятии исчерпывающих мер к выделению финансирования)
			Не обеспечено
Деятельность, направленная на создание условий и возможностей, для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи			
4.	Количество участников, вовлеченных в проектную деятельность учреждения (без учета занимающихся в кружках и секциях)	Доля молодежи в возрасте от 14 до 35 лет, вовлеченной в проектную деятельность учреждения от общей численности молодежи района	5% и выше
			3-5%
			менее 3 %

2. Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)

№ п/п	Показатели	Критерии	
Основная деятельность учреждения			
1.	Планирование и выполнение строительно-монтажных работ (разработка проектно-сметной документации, проведение государственной экспертизы проверки достоверности определения сметной стоимости работ (при необходимости))	Степень готовности проектной и сметной документации на виды и объемы работ, предусмотренных утвержденными ежеквартальными программами (планами) ремонта учреждений	100%
			менее 100%
		Выполнение строительно-монтажных работ в соответствии с утвержденными ежеквартальными планами	100 %
			менее 100%
2.	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения	Экономия фактического потребления ТЭР и воды за отчетный период в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	
		Наличие исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, их своевременная поверка, а также сдача показаний учета	
Материально-техническое оснащение			
3.	Отсутствие чрезвычайных происшествий за время обслуживания и эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, КСОБ (в том числе ложных срабатываний КСОБ)	Отсутствуют	
		Наличие	
		Повторное ложное срабатывание КСОБ в одном структурном подразделении 2 и более раз в течение месяца, повлекшее за собой необоснованный выезд оперативных служб	
4.	Доступность объектов учреждения для маломобильных групп населения	Полностью доступны для всех категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА, колясочников)	
		Частично доступны (отдельные зоны) для всех категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА, колясочников)	
		Полностью доступны для отдельных категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА)	
		Частично доступны (отдельные зоны) для отдельных категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА)	
		Недоступны	

Финансово-экономическая деятельность			
5.	Размещение государственного заказа	Объем размещенных средств бюджета Санкт-Петербурга, предусмотренных учреждению, от общей суммы подлежащей размещению	Более 85% 80-85% Менее 80%
Работа с кадрами			
6.	Наличие в учреждении работников, получивших профессиональное образование, приступивших в отчетном периоде к работе в течение трех лет по профилю и имеющих стаж работы не более трех лет	1 и более специалистов	
		Менее 1 специалистов	
Деятельность, направленная на создание условий и возможностей для успешной социализации, и эффективной самореализации молодежи			
7.	Участие учреждения в региональных и федеральных конкурсах в сфере молодежной политики (конкурсы профессионального мастерства для учреждений молодежной политики)	Наличие призовых мест	1,2,3 место
8.	Организация работы по размещению и актуализации сведений на молодежном портале «Мы Петербург» (мыпетербург.рф)	Сведения размещаются и актуализируются регулярно не позднее 01 и 15 чисел каждого месяца в полном объеме	
		Сведения размещаются и актуализируются с нарушениями сроков или предоставляются не в полном объеме	

3. Премия за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг

№ п/п	Показатели	Критерии
Основная деятельность учреждения		
1.	Подтвержденные жалобы граждан в вышестоящие организации	Жалобы отсутствуют
		Жалоба подтверждена

4. Иные стимулирующие выплаты

№ п/п	Показатели	Критерии
1.	Выполнение особо важного задания	Выполнено, в установленные сроки 1-2 мероприятия
		Выполнено, в установленные сроки 3 и более мероприятий
		Не выполнено или выполнено, с нарушением установленных сроков
2.	Наличие юбилейной даты за многолетний и добросовестный труд в отчетном периоде	Наличие
		Отсутствие

Приложение № 2
к Положению о порядке оценки
эффективности труда руководителя
учреждения, утвержденному распоряжением
администрации Петроградского
района Санкт-Петербурга
от _____ № _____

ПОРЯДОК
применения показателей и критериев оценки эффективности труда руководителя
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Петроградский»,
подведомственного администрации Петроградского района Санкт-Петербурга

1. Надбавка за интенсивность работы

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы	Периодичность оценки	Источник информации	Максимальное количество баллов	
Основная деятельность учреждения							
1.	Осуществление процедур закупок для нужд учреждения, в том числе заключение и исполнение государственных контрактов, ведение бухгалтерского учета и отчетности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	10	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	10	
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)	2				
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	0				
2.	Своевременное размещение (обновление) информации об учреждении	Своевременное и полное размещение информации об учреждении на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также ведение сайта учреждения в информационно-	В установленные сроки	10	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	10

		телекоммуникационной сети «Интернет» (далее-сайт учреждения) (наличие на сайте учреждения календаря событий, расписания занятий, информации об ответственных должностных лицах учреждения, о стоимости платных услуг и имеющихся льготах, поддержание информации в актуальном состоянии)					
		Наличие замечаний исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение, или иных государственных органов по срокам размещения и (или) содержанию информации на сайте www.bus.gov.ru либо по ведению сайта учреждения	С нарушением сроков	0			
3.	Поступление подтвержденных жалоб физических или юридических лиц	Отсутствие подтвержденных жалоб		10	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	10
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы		3			
		Наличие двух и более подтвержденных жалоб		0			
4.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений		10	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	10
		Наличие одного неисполненного задания или поручения		3			
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений		0			
5.	Организация работы молодежного общественного пространства в учреждении (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)	Наличие в учреждении молодежного общественного пространства «ПРОСТО» или иного молодежного общественного пространства полезной площадью не менее 100 кв.м		5	По итогам 4-го квартала	отчет руководителя	5
		Отсутствие в учреждении молодежного общественного пространства «ПРОСТО» или иного молодежного общественного пространства полезной площадью не менее 100 кв.м		0			
6.	Личное участие руководителя	Личное участие руководителя учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня		25	По итогам квартала	отчет руководителя,	35

	учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	Личное участие руководителя учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня		10		информация СМПиВОО	
		Отсутствие фактов личного участия руководителя учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня		0			
7.	Соблюдение сроков и полноты исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженностей		3	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	5
		Внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности. Обоснованность и качество предоставляемых документов для внесения изменений в ПФХД		2			
8.	Размещение информации в единой информационной системе в сфере закупок www.zakupki.gov.ru	Без нарушения срока		5	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	5
		С нарушением сроков		0			
9.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Обеспечение комплексной безопасности объектов учреждения в соответствии с требованиями комплекса мер (правилами, критериями, нормативами), направленными на обеспечение безопасных условий, сохранение жизни и здоровья работников и воспитанников: обеспечение пожарной безопасности; антитеррористической защищенности; охраны труда	Обеспечено (при наличии финансирования и принятии исчерпывающих мер к выделению финансирования)	10	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	10
			Не обеспечено	0			
Работа с кадрами							
10.	Укомплектованность учреждения персоналом, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики	Укомплектованность не менее чем на 95 %		10	По итогам квартала	отчет руководителя, тарификационные списки учреждения	10
		Укомплектованность на 85-94 %		5			
		Укомплектованность на 75-84 %		3			
		Укомплектованность менее чем на 75%		0			
Деятельность, направленная на создание условий и возможностей для успешной социализации, и эффективной самореализации молодежи							

11.	Взаимодействие с молодежью через социальные сети	Регулярный рост статистических показателей в официальных сообществах учреждения в социальных сетях: повышение количества уникальных посетителей; числа пользователей, подписавшихся на страницу; количества просмотров страницы	20	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМП и ВОО	20
		Отсутствие регулярного роста статистических показателей в официальных сообществах учреждения в социальных сетях	10			
12.	Доля лиц, занимающихся в учреждении, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, зарегистрированных (прошедших интерфаксацию и аутентификацию) в единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства) (www.dobro.ru) и регулярно (не менее одного раза в месяц) участвующих в добровольческой (волонтерской) деятельности (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)	Не менее 10 % общего количества лиц, занимающихся в учреждении	30	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМП и ВОО	30
		Не менее 6 %, но менее 10 % от общего количества лиц, занимающихся в учреждении	20			
		Не менее 6 % общего количества лиц, занимающихся в учреждении	10			
13.	Доля несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, постоянно или преимущественно проживающих на территории района Санкт-Петербурга, состоящих на учете	50 % и более	20	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМП и ВОО	20

	в органах полиции и систематически (не менее трех раз в месяц) вовлеченных в деятельность учреждения, от общего количества несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, постоянно или преимущественно проживающих на территории района Санкт-Петербурга, состоящих на таком учете (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)	Более 30 %, но не менее 50 %	10				
		Менее 30 %	0				
14.	Организация регулярного (не менее чем одно мероприятие в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлениям деятельности учреждения	Регулярное взаимодействие с тремя и более молодежными общественными объединениями	10	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	5	
		Регулярное взаимодействие с одним или двумя молодежными общественными объединениями	5				
		Отсутствие регулярного взаимодействия с молодежными общественными объединениями	0				
15.	Количество участников, вовлеченных в проектную деятельность учреждения (без учета занимающихся в кружках и секциях)	Доля молодежи в возрасте от 14 до 35 лет, вовлеченной в проектную деятельность учреждения от общей численности молодежи района	5 % и выше	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	15	
			3-5% выше				10
			менее 3%				0

Максимальное количество баллов - 200

Стоимость балла - 1 %

2. Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы	Периодичность оценки	Источник информации	Максимальное количество баллов
Основные показатели и критерии, утвержденные постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650						
Основная деятельность учреждения						
1.	Выполнение государственного задания учреждения по делам молодежи Санкт-Петербурга (далее – учреждение) (количественные показатели) за год	Выполнение планового показателя $K1 \geq 95\%$	5	По итогам 4-го квартала	отчет руководителя	5
		Выполнение планового показателя $K1 < 95\%$	0			
2.	Выполнение государственного задания учреждения (качественные показатели) за год	Выполнение планового показателя $K1 \geq 95\%$	5	По итогам 4-го квартала	отчет руководителя	5
		Выполнение планового показателя $K1 < 95\%$	0			
3.	Эффективное использование помещений учреждения (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)	Использование всех помещений учреждения, пригодных для осуществления работы с молодежью, для целей выполнения государственного задания в среднем не менее 5 часов в день	20	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	20
		Использование всех помещений учреждения, пригодных для осуществления работы с молодежью, для целей выполнения государственного задания в среднем от 4 часов до 5 часов в день	10			
		Использование всех помещений учреждения, пригодных для осуществления работы с молодежью, для целей выполнения государственного задания в среднем менее 4 часов в день	5			
4.	Поступление от Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями мотивированной	Отсутствие указанной информации	15	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО, информация КМПиВОО	15
		Наличие информации об одном выявленном недостатке	5			

	информации о недостатках в деятельности учреждения по реализации основных направлений молодежной политики	Наличие информации о двух и более выявленных недостатках	0				
5.	Планирование и выполнение строительно-монтажных работ (разработка проектно-сметной документации, проведение государственной экспертизы проверки достоверности определения сметной стоимости работ (при необходимости))	Степень готовности проектной и сметной документации на виды и объемы работ, предусмотренных утвержденными ежеквартальными программами (планами) ремонта учреждений	100%	20	По итогам 2-го квартала	отчет руководителя	20
			менее 100%	0			
		Выполнение строительно-монтажных работ в соответствии с утвержденными ежеквартальными планами	100%	20	По итогам 4-го квартала	отчет руководителя	20
			менее 100%	0			
6.	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения	Экономия фактического потребления ТЭР и воды за отчетный период в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	10	По итогам квартала	отчет руководителя	20	
		Наличие исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, их своевременная поверка, а также сдача показаний учета	10				
Деятельность, направленная на создание условий и возможностей для успешной социализации, и эффективной самореализации молодежи							
7.	Доля молодежи, постоянно или преимущественно проживающей на территории района Санкт-Петербурга, принявшей участие в организованных учреждением массовых,	10 % и более	15	По итогам квартала	отчет руководителя	15	
		Не менее 7 %, но не более 10%	10				
		Менее 7 %	0				

	просветительских мероприятиях по выявлению талантливой молодежи, предусматривающих регистрацию участников, осуществляемых в сфере государственной молодежной политики Санкт-Петербурга, от общей численности молодежи, постоянно или преимущественно проживающей на территории района Санкт-Петербурга (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)					
8.	Доля молодежи, постоянно или преимущественно проживающей на территории района Санкт-Петербурга, систематически (не менее трех раз в месяц) вовлеченных в деятельность учреждения, от общей численности молодежи, постоянно или преимущественно проживающей на территории района Санкт-Петербурга (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)	10 % и более	10	По итогам квартала	отчет руководителя,	10
		Не менее 6 %, но не более 10 %	5			
		Менее 6%	0			
9.	Использование федеральной	В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация не менее 25 % участников мероприятий,	10	По итогам квартала	отчет руководителя	10

	государственной автоматизированной информационной системы «Молодежь России» (далее - ФГАИС «Молодежь России»)	<p>проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России» С 2026 года: учреждением организована регистрация не менее 50 % участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России»</p> <p>В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация от 10 % до 25 % участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России» С 2026 года: учреждением организована регистрация не от 30 % до 50% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России»</p> <p>В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация менее 10 % участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России» С 2026 года: учреждением организована регистрация менее 30 % участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России»</p>				
10.	Участие учреждения в региональных и федеральных конкурсах в сфере молодежной политики (конкурсы профессионального мастерства для учреждений молодежной политики)	Наличие призовых мест	1,2,3 место	По итогам квартала	отчет руководителя	10
11.	Участие специалистов учреждения в региональных, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах (далее - конкурсы)	Наличие у специалистов учреждений не менее чем одного призового места в федеральных или региональных конкурсах	10	По итогам квартала	отчет руководителя	10
		Участие не менее чем одного специалиста учреждения в федеральных конкурсах	5			
		Участие не менее чем одного специалиста учреждения в региональных конкурсах	5			
		Отсутствие фактов участия специалистов учреждения в федеральных и региональных конкурсах	0			
12.	Участие лиц, занимающихся в учреждении, в	Наличие у лиц, занимающихся в учреждении, не менее одного призового места в федеральных или региональных конкурсах	10	По итогам квартала	отчет руководителя	10

	конкурсах	Участие не менее чем одного занимающегося в учреждении в федеральных или региональных конкурсах	5			
		Отсутствие фактов участия, занимающихся в учреждении в федеральных или региональных конкурсах	0			
13	Организация работы по размещению и актуализации сведений на молодежном портале «Мы Петербург» (мыпетербург.рф)	Сведения размещаются и актуализируются регулярно не позднее 01 и 15 чисел каждого месяца в полном объеме	10	По итогам квартала	отчет руководителя	10
		Сведения размещаются и актуализируются с нарушениями сроков или предоставляются не в полном объеме	0			
14.	Наличие на базе учреждения центра общественного развития «Добро.Центр»	Наличие	5	По итогам 4-го квартала	отчет руководителя	5
		Отсутствие	0			
Материально-техническое оснащение						
15.	Отсутствие чрезвычайных происшествий за время обслуживания и эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, КСОБ (в том числе ложных срабатываний КСОБ)	Отсутствуют	10	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	10
		Наличие	3			
		Повторное ложное срабатывание КСОБ в одном структурном подразделении 2 и более раз в течение месяца, повлекшее за собой необоснованный выезд оперативных служб	0			
16.	Доступность объектов учреждения для маломобильных групп населения	Полностью доступны для всех категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА, колясочников)	15	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	15
		Частично доступны (отдельные зоны) для всех категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА, колясочников)	10			
		Полностью доступны для отдельных категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА)	7			
		Частично доступны (отдельные зоны) для отдельных категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА)	3			
		Недоступны	0			

Финансово-экономическая деятельность							
17.	Размещение государственного заказа	Объем размещенных средств бюджета Санкт-Петербурга, предусмотренных учреждению, от общей суммы подлежащей размещению	более 85%	15	По итогам 2-го квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	15
			80-85%	10			
			Менее 80%	0			
Работа с кадрами							
18.	Наличие в учреждении работников, получивших профессиональное образование, приступивших в отчетном периоде к работе в течение трех лет по профилю и имеющих стаж работы не более трех лет	1 и более специалистов	10	По итогам квартала	отчет руководителя, информация СМПиВОО	10	
		Менее 1 специалистов	0				

Максимальное количество баллов - 200

Стоимость балла - 1 %

3. Премия за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы	Периодичность оценки	Источник информации	Максимальное количество баллов
Основные показатели и критерии, утвержденные постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650						
1	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности	Достижение	3	По итогам квартала	отчет руководителя	
		Недостижение	0			
Дополнительные показатели и критерии						
Основная деятельность учреждения						
2	Подтвержденные жалобы граждан в вышестоящие организации	Жалобы отсутствуют	2	По итогам квартала	отчет руководителя	
		Жалоба подтверждена	0			

4. Иные стимулирующие выплаты

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы	Периодичность оценки	Источник информации	Максимальное количество баллов
Основные показатели и критерии, утвержденные постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650						
1.	Выполнение особо важного задания	Выполнено, в установленные сроки, 3 и более мероприятий	100			100
		Выполнено, в установленные сроки, 1-3 мероприятия	50			
		Не выполнено или выполнено с нарушением сроков	0			
2.	Наличие юбилейной даты в отчетном периоде	Наличие	100			100
		Отсутствие	0			

Максимальное количество баллов - 200

Стоимость балла - 1 %

Приложение № 2
к распоряжению администрации
Петроградского района
Санкт-Петербурга
от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оценки эффективности труда работников (за исключением руководителя)
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Подростково-молодежный центр «Петроградский», находящегося в ведении
администрации Петроградского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке оценки эффективности труда работников (за исключением руководителя) Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Петроградский», находящегося в ведении администрации Петроградского района Санкт-Петербурга (далее – положение об оценке), определяет:

показатели и критерии оценки эффективности труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Петроградский», находящегося в ведении администрации Петроградского района Санкт-Петербурга (далее – учреждение), за исключением руководителя учреждения и иных работников учреждения, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики, согласно приложению № 1 к настоящему положению об оценке;

дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики, 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 настоящему положению об оценке;

порядок применения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения, за исключением руководителя учреждения (далее – работники учреждения), включающий нормы о периодичности оценки по конкретным показателям, размер и вид стимулирующих выплат, соответствующих показателям и критериям, предусмотренным постановлением № 650 и настоящим положением об оценке, порядок их начисления, согласно приложению № 3 к настоящему положению об оценке

1.2. Настоящее положение об оценке разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга», постановлением № 650, распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 20.06.2022 № 44-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга».

2. Порядок применения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения

2.1. Под выплатами стимулирующего характера понимаются премии и надбавки, а также иные стимулирующие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу (тарифной ставке (окладу)) работника учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ), иные достижения в труде.

2.2. В целях оценки достижения показателей эффективности деятельности работников учреждения в нем создается комиссия по определению размера стимулирующих выплат (далее – комиссия). Основной задачей комиссии является оценка достижения работниками критериев эффективности их деятельности и определение размеров стимулирующих выплат по каждому работнику. Оценка достижения показателей эффективности деятельности работников учреждения, входящих в состав указанной комиссии, осуществляется непосредственным руководителем этих работников и (или) руководителем учреждения. Положение о комиссии, состав комиссии утверждаются локальным правовым актом учреждения.

2.3. Решение комиссии, указанной в пункте 2.2 настоящего положения об оценке, носит рекомендательный характер. Окончательное решение о размере стимулирующей выплаты работнику учреждения определяет руководитель учреждения путем подписания соответствующего приказа.

2.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются как по основной должности, так и по совмещаемой, за выполнение работ по внешнему и внутреннему совместительству, а также по должности, по которой осуществляется исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по решению комиссии.

2.5. В учреждении применяются следующие виды стимулирующих выплат работникам:

2.5.1. Надбавка за интенсивность работы (далее – надбавка) – устанавливается на квартал с учетом показателей и критериев эффективности труда работника учреждения пропорционально занимаемой ставке и выплачивается ежемесячно. Выплата надбавки осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения за фактически отработанное время.

2.5.2. Премия за результативность работы, связанной с оказанием работником учреждения платных услуг (далее – премия за платные услуги) – устанавливается и выплачивается ежеквартально с учетом показателей и критериев эффективности труда работника учреждения.

2.5.3. Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) (далее – премия за результаты работы) – может быть ежемесячной, ежеквартальной, годовой и устанавливается с учетом показателей и критериев эффективности труда работника учреждения пропорционально занимаемой ставке. Выплата премии за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг производится с учетом отработанного времени.

2.5.4. Иные стимулирующие выплаты. В число иных выплат стимулирующего характера входят премии за выполнение особо важного задания, премии в связи с государственными и профессиональными праздниками и памяtnыми датами, в связи с выходом на пенсию, к отпуску, в связи с награждением грамотой / благодарностью вышестоящих организаций с учетом показателей и критериев эффективности труда

работника Учреждения. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются без учета отработанного времени и размера занимаемой ставки.

2.6. Выплаты стимулирующего характера (кроме премий за платные услуги) начисляются и выплачиваются при наличии объема средств фонда оплаты труда (за исключением средств, необходимых для выплат компенсационного характера), достаточного для их осуществления, а также достаточного для обеспечения деятельности учреждения в текущем финансовом году, при этом могут быть установлены предельные объемы средств (в процентном или абсолютном выражении), направленные на выплаты стимулирующего характера по категориям работников, по периодам работы, или в зависимости от других объективных факторов. Премии за платные услуги начисляются и выплачиваются при наличии объема средств, полученных от реализации платных услуг.

2.7. С учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П при наличии у работника дисциплинарного взыскания (непогашенного) 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.

2.8. 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.

2.9. 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 ежемесячно без учета потенциально возможных, но фактически не начисленных стимулирующих выплат по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год. Соблюдение указанного требования подлежит личному контролю со стороны руководителя учреждения.

3. Размеры и порядок назначения стимулирующих выплат

3.1. Для работников учреждений при определении размера стимулирующих выплат (надбавки и премия за результаты работы) производится следующий расчет:

определяется размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты данного вида работникам учреждения за данный период, с учетом настоящего положения, а также коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов (в указанный размер не включается объем средств, который может быть выплачен руководителю учреждения в соответствующий период);

рассчитывается максимальный объем выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, при этом на работников, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики, он распределяется в большем размере, нежели пропорционально суммам должностных окладов;

определяется стоимость балла в рублях для каждой должности путем деления максимального объема выплаты стимулирующего характера по данной должности на максимально возможное количество баллов, которые 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 настоящим положением об оценке,

размер стимулирующей выплаты подлежит соответствующему снижению, а также учитывается коэффициент отработанного времени).

Объем не распределенных в соответствии с вышеуказанным порядком 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 (надбавки и премия за результаты работ) работникам учреждения осуществляется на основе балльной системы в соответствии с показателями и критериями, утвержденными постановлением № 650 и настоящим положением об оценке.

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 не 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 300% от должностного оклада (тарифной ставки); размер надбавки за тот же период – не более 300%; размер премии за платные услуги за квартал не ограничен; размер иной стимулирующей выплаты по одному основанию – не более 200%; размер премии за результативность работы за год – не более 300%.

4. Заключительные положения

4.1. Изменения и дополнения в настоящее положение об оценке разрабатываются сектором молодежной политики и взаимодействия с общественными организациями и вносятся правовым актом администрации.

Приложение № 1
к Положению о порядке оценки эффективности
труда работников (кроме руководителя)
учреждения, утвержденному распоряжением
администрации Петроградского
района Санкт-Петербурга
от _____ № _____

**Показатели и критерии оценки эффективности труда работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Петроградский»,
находящегося в ведении администрации Петроградского района Санкт-Петербурга
за исключением руководителя учреждения и иных работников учреждения,
непосредственно реализующих основные направления молодежной политики**

**Раздел 1. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, непосредственно не реализующих
основные направления молодежной политики (в части, касающейся заместителей руководителя учреждения по направлению
деятельности, руководителей структурных подразделений, созданных для реализации хозяйственных, кадровых или иных
обеспечивающих функций)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Своевременное и качественное осуществление полномочий государственного заказчика по учреждению в целом (для заместителя руководителя и начальника структурного подразделения, ответственных за осуществление закупок)	<p>Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений) в сфере закупок</p> <p>Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, относящихся к сфере ответственности отраслевого структурного подразделения</p> <p>Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, относящихся к сфере ответственности отраслевого структурного подразделения</p>

2	Своевременное и качественное осуществление полномочий по ведению бухгалтерского учета (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)
3	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями
4	Своевременность осуществления закупочной деятельности. Фактический показатель размещения государственного заказа (Rf ^{***}) определяется нарастающим итогом с начала текущего года как отношение объема принятых обязательств в отчетном периоде к общему объему финансового обеспечения закупок товаров, работ, услуг текущего финансового года (далее – совокупный годовой объем закупок). ***Показатель Rf равен 0 (нулю) в течение всего года если объем принятых бюджетных обязательств в срок до 01 апреля текущего финансового года в целях реализации региональных проектов Санкт-Петербурга	$P \geq 100\%$ $100\% > P \geq 75\%$ $P < 75\%$

	<p>менее 100% от общего объема совокупного годового объема закупок, осуществляемых в целях реализации региональных проектов Санкт-Петербурга.</p> <p>Плановый показатель размещения государственного заказа (R_p):</p> <p>1 квартал – 70%;</p> <p>2 квартал – 85%;</p> <p>3 квартал – 95%</p> <p>4 квартал (до 01 ноября текущего финансового года) – 100%</p> <p>Итоговый показатель (P) = R_f/R_p*100% (для заместителя руководителя и начальника структурного подразделения, ответственных за осуществление закупок)</p>	
5	Поступление подтвержденных жалоб физических лиц (включая работников) или юридических лиц по направлению деятельности	<p>Отсутствие подтвержденных жалоб</p> <p>Наличие одной и более подтвержденной жалобы</p> <p>Наличие двух и более подтвержденных жалоб</p>
6	Поступление от Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями мотивированной информации о недостатках в деятельности учреждения (по направлению деятельности)	<p>Отсутствие указанной информации</p> <p>Наличие информации об одном выявленном недостатке</p> <p>Наличие информации о двух и более выявленных недостатках</p>
7	Исполнительская дисциплина	<p>Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений</p> <p>Наличие одного неисполненного задания или поручения</p> <p>Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений</p>
8	Личное участие заместителя руководителя учреждения или руководителя структурного подразделения в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	<p>Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня</p> <p>Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня</p> <p>Отсутствие фактов личного участия в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня</p>

9	Наличие просроченной кредиторской задолженности (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Отсутствие
		Наличие
10	Наличие просроченной дебиторской задолженности, по которой не приняты меры по взысканию более 1 месяца (для заместителя руководителя по финансам и руководителя юридической службы)	Отсутствие
		Наличие
11	Соответствие кассовых выплат ежемесячному прогнозу расходов учреждений по субсидии на выполнение государственного задания - отношение ежеквартального объема кассовых выплат учреждения к соответствующей планируемой потребности в расходах на выполнение государственного задания, определяемой нарастающим итогом с начала года при формировании ежемесячного кассового плана Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	$P > 90\%$
		$90\% \geq P > 80\%$
		$80\% \geq P > 75\%$
		$P \leq 75\%$
12	Степень исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выполнение государственного задания отчетного года - фактический показатель выполнения $P = A / B \times 100\%$, где: А – стоимостной объем фактического исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения в части касающейся данного руководителя на выполнение государственного задания отчетного года, тыс. руб.; В – стоимостной объем планового исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выполнение государственного задания отчетного года в части касающейся данного руководителя, тыс. руб. (если	$P \geq 95\%$
		$P < 95\%$

	соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	
13	<p>Осуществление закупок малого объема, проведенных через электронный магазин - отношение стоимости контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, проведенных через Электронный магазин, к целевому значению: $P = \frac{M}{N} \times 100\%$, где: Фцел М – сумма цен контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, проведенных через Электронный магазин, тыс. руб.; N – общая сумма цен контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, тыс. руб.; Фцел – целевое значение, доводимое Комитетом по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями до учреждений, % (для заместителя руководителя учреждения и начальника структурного подразделения, ответственных за осуществление закупок)</p>	$P \geq 100\%$ $P < 100\%$
14	<p>Отклонение объема расходов учреждения в IV квартале от среднего объема расходов за I-III кварталы (субсидия на выполнение государственного задания)</p> <p>$P = A4 / (1.1 \times (A1 + A2 + A3) / 3) \times 100\%$, где: AN – объем расходов Учреждения в N-м квартале отчетного года соответственно (субсидия на выполнение государственного задания), тыс. руб. (для заместителя руководителя по финансам и заместителя руководителя, ответственного за закупки)</p>	$P < 150\%$ $P \geq 150\%$
15	Средняя укомплектованность персоналом структурного подразделения (структурных	более 80% 60 % и более, но менее 80%

	подразделений) по направлению деятельности (вакантными считаются все должности, на которых нет основного сотрудника на представления сведений для оценки) за период	менее 60%
16	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Отсутствие
		Наличие
17	Общественная деятельность работника (например, участие в постоянно действующих комиссиях, рабочих группах, участие в разработке методических или нормативных документов в сфере молодежной политики, руководство поисковым отрядом или иным общественным объединением, осуществляющим свою деятельность в сфере молодежной политики)	Участие в общественной деятельности
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности
18	Соответствие состояния делопроизводства в структурном подразделении (структурных подразделениях) по направлению деятельности номенклатуре дел и нормативным требованиям в области делопроизводства и архивного дела	Соответствие
		Несоответствие
19	Своевременное и качественное оформление документации в отношении деятельности вверенного структурного подразделения (структурных подразделений) в том числе планы, отчеты, нормативные и методические материалы	Наличие в полном объеме и надлежащего качества
		Наличие одного замечания
		Наличие двух и более замечаний
20	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества
		Наличие одного замечания
		Наличие двух и более замечаний

21	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества
		Наличие одного замечания
		Наличие двух и более замечаний
22	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом
		Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников
23	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение
		Недостижение
24	Соответствие одному из случаев осуществления иных стимулирующих выплат, установленных коллективным договором, соглашением, локальным правовым актом учреждения	Соответствие
		Несоответствие
25	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания
26	Планирование и выполнение ремонтных работ в помещениях в соответствии с утвержденным руководителем планом (при необходимости, для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие плану
		Несоответствие плану
27	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения: наличие исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, их своевременная поверка, а также сдача показаний учета, отсутствие бездоговорного потребления ресурсов (для	Соответствие всем показателям
		Несоответствие хотя бы одному показателю

	заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	
28	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения: соблюдение нормативов расходования ресурсов (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соблюдение Превышение
29	Отсутствие нештатных ситуаций в эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, комплексных систем обеспечения безопасности (в том числе ложных срабатываний этих систем) (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Отсутствие Наличие
30	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов Отсутствие фактов повышения образовательного уровня
31	Наличие плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении, актуализированных документов по вопросам противодействия коррупции и предотвращению конфликта интересов и обеспечение их реализации (для руководителя кадрового	Соответствие требованиям Несоответствие хотя бы одному требованию

	подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	
32	Обеспечение соблюдения требований к архивной обработке документов, к обеспечению сохранности документов при ЧС и в особый период (для руководителей подразделений по делопроизводству, кадрового подразделения и курирующих заместителей руководителя учреждения)	Соответствие требованиям Несоответствие хотя бы одному требованию, в том числе факт утраты документа
33	Наличие инструкции по делопроизводству, актуальной номенклатуры дел и обеспечение соблюдения соответствующих требований, в том числе своевременная регистрация и доставка корреспонденции (для руководителя подразделения по делопроизводству и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям Несоответствие хотя бы одному требованию, в том числе факт утраты документа
34	Своевременное и безошибочное осуществление расчетов с работниками и контрагентами (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Отсутствие нарушений со стороны финансовой службы Наличие нарушений со стороны финансовой службы
35	Своевременное и безошибочное проведение инвентаризации, обеспечение сохранности материальных ценностей (для руководителя структурного подразделения и заместителя руководителя учреждения, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Отсутствие нарушений, утраты имущества Наличие нарушений или факта утраты имущества
36	Своевременная и качественная подготовка расчетов к проекту бюджета, проекту государственного задания, обоснование стоимости платных услуг (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Наличие замечаний со стороны вышестоящего руководства или согласующих органов Отсутствие замечаний

37	Обеспечение безопасной, безаварийной эксплуатации транспортных средств, в том числе своевременное осуществление технического обслуживания, ремонта, содержания, мойки транспортных средств (для руководителя структурного подразделения, ответственного за транспортное обеспечение и заместителя руководителя учреждения, ответственного за материально-техническое обеспечение)	Соответствие требованиям Несоответствие хотя бы одному требованию
38	Обеспечение соблюдения водителями требований правил дорожного движения (для руководителя структурного подразделения, ответственного за транспортное обеспечение и заместителя руководителя учреждения, ответственного за материально-техническое обеспечение)	Отсутствие штрафов Наличие штрафа
39	Своевременное и качественное осуществление деятельности по администрированию сайта и социальных сетей учреждения (для руководителя информационной службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
40	Своевременное и качественное осуществление деятельности по подготовке пресс-релизов, пост-релизов, новостей, контента (для руководителя информационной службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
41	Своевременное и качественное осуществление деятельности по мониторингу информационного пространства и общественного мнения по вопросам сферы деятельности учреждения, по взаимодействию со средствами массовой информации (для руководителя информационной службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
42		Соответствие требованиям

	Своевременное и качественное осуществление деятельности по поддержанию программных средств, компьютерной и оргтехники в надлежащем состоянии (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Наличие замечаний
43	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию помещений и находящегося в них имущества в чистоте и порядке, охране помещений (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
44	Своевременное и качественное осуществление деятельности по охране труда, пожарной безопасности, мобилизационной подготовке, гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
45	Своевременное и качественное осуществление деятельности по дизайнерскому (художественному, оформительскому) обеспечению учреждения и проводимых им мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
46	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию и эксплуатации сценического оборудования, подготовке его к проведению мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний

47	Своевременное и качественное осуществление деятельности по творческому (постановочному, сценарному и так далее) обеспечению проводимых мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
48	Своевременное и качественное осуществление деятельности по фото и (или) видео сопровождению учреждения и проводимых мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
49	Своевременное и качественное осуществление деятельности по ведению кадрового делопроизводства (для руководителя кадрового подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
50	Своевременное осуществление деятельности по подбору персонала (для руководителя кадрового подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний

Раздел 2. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся обеспечивающих специалистов, служащих, рабочих)

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Своевременное и качественное осуществление отдельных полномочий заказчика по направлению деятельности*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
2		Соответствие требованиям

	Своевременное и качественное осуществление отдельных полномочий по ведению бухгалтерского учета по направлению деятельности*	Наличие замечаний
3	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями
4	Поступление подтвержденных жалоб физических лиц (включая работников) или юридических лиц по направлению деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы
		Наличие двух и более подтвержденных жалоб
5	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений
		Наличие одного неисполненного задания или поручения
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений
6	Личное участие работника в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня (для обеспечивающих специалистов)	Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня
		Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня
		Отсутствие фактов личного участия в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня
7	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Отсутствие
		Наличие

8	Общественная деятельность работника (например, участие в постоянно действующих комиссиях, рабочих группах, участие в разработке методических или нормативных документов в сфере молодежной политики, руководство поисковым отрядом или иным общественным объединением, осуществляющим свою деятельность в сфере молодежной политики) (для обеспечивающих специалистов)	Участие в общественной деятельности
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности
9	Оформление документации в отношении своей деятельности, в том числе для специалистов планы, отчеты, для служащих и рабочих - отчеты	Наличие в полном объеме и надлежащего качества
		Наличие одного замечания
		Наличие двух и более замечаний
10	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности*	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества
		Наличие одного замечания
		Наличие двух и более замечаний
11	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности*	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества
		Наличие одного замечания
		Наличие двух и более замечаний
12	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом
		Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников
13	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности*	Достижение
		Недостижение
14	Соответствие одному из случаев осуществления иных стимулирующих выплат, установленных коллективным договором, соглашением, локальным правовым актом учреждения	Соответствие
		Несоответствие
15		Надлежащее исполнение особо важного задания

	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Отсутствие факта исполнения особо важного задания
16	Отсутствие нештатных ситуаций в эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, комплексных систем обеспечения безопасности (в том числе ложных срабатываний этих систем)*	отсутствие наличие
17	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов Отсутствие фактов повышения образовательного уровня
18	Наличие плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении, актуализированных документов по вопросам противодействия коррупции и предотвращению конфликта интересов и обеспечение их реализации*	Соответствие требованиям Несоответствие хотя бы одному требованию
19	Обеспечение соблюдения требований к архивной обработке документов, к обеспечению сохранности документов при ЧС и в особый период*	Соответствие требованиям Несоответствие хотя бы одному требованию, в том числе факт утраты документа
20	Обеспечение соблюдения требований инструкции по делопроизводству (кроме рабочих)	Соответствие требованиям Несоответствие хотя бы одному требованию, в том числе факт утраты документа
21	Своевременное и безошибочное осуществление расчетов с работниками и контрагентами*	Отсутствие нарушений со стороны финансовой службы Наличие нарушений со стороны финансовой службы
22	Факты утраты материальных ценностей или иного ущерба учреждению по вине работника	Отсутствие Наличие
23	Своевременная и качественная подготовка расчетов к проекту бюджета, проекту государственного задания, обоснование стоимости платных услуг*	Наличие замечаний со стороны вышестоящего руководства или согласующих органов Отсутствие замечаний
24		Соответствие требованиям

	Обеспечение безопасной, безаварийной эксплуатации транспортных средств, в том числе своевременное осуществление технического обслуживания, ремонта, содержания, мойки транспортных средств*	Несоответствие хотя бы одному требованию
25	Обеспечение соблюдения требований правил дорожного движения при эксплуатации транспортных средств учреждения*	Отсутствие штрафов
		Наличие штрафа
26	Своевременное и качественное представление интересов учреждения в контрольных, правоохранительных и иных административных органах*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
27	Своевременное и качественное осуществление подготовки нормативных и регламентирующих документов, правовой экспертизы документов*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
28	Своевременное и качественное осуществление правовой поддержки других структурных подразделений*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
29	Своевременное и качественное осуществление судебной защиты интересов учреждения*	Наличие выигранного дела в оцениваемый период
		Наличие мирового соглашения при отсутствии выигранных дел в оцениваемый период
		Отсутствие дел в производстве в оцениваемый период
30	Своевременное и качественное представление интересов учреждения в контрольных, правоохранительных и иных административных органах (для руководителя юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
31	Своевременное и качественное осуществление подготовки нормативных и регламентирующих документов, правовой экспертизы документов (для руководителя юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний

32	Своевременное и качественное осуществление правовой поддержки других структурных подразделений (для руководителя юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
33	Своевременное и качественное осуществление судебной защиты интересов учреждения (для руководителя юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Наличие выигранного дела в оцениваемый период
		Наличие мирового соглашения при отсутствии выигранных дел в оцениваемый период
		Отсутствие дел в производстве в оцениваемый период
34	Своевременное и качественное осуществление деятельности по администрированию сайта и социальных сетей учреждения*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
35	Своевременное и качественное осуществление деятельности по подготовке пресс-релизов, пост-релизов, новостей, контента*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
36	Своевременное и качественное осуществление деятельности по мониторингу информационного пространства и общественного мнения по вопросам сферы деятельности учреждения, по взаимодействию со средствами массовой информации*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
37	Своевременное и качественное осуществление деятельности по поддержанию программных средств, компьютерной и оргтехники в надлежащем состоянии*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
38	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию помещений и находящегося в них имущества в чистоте и порядке*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
39	Своевременное и качественное осуществление деятельности по охране труда и (или) пожарной безопасности и (или) мобилизационной подготовке, гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
40		Соответствие требованиям

	Выполнение плановых показателей в сфере историко-архивной работы по вопросу увековечения памяти погибших при защите Отечества*	Наличие замечаний
41	Выполнение плановых показателей в сфере ведения кадастрового учета реестра воинских захоронений*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
42	Своевременное и качественное осуществление деятельности по дизайнерскому (художественному, оформительскому) обеспечению учреждения и проводимых им мероприятий*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
43	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию и эксплуатации сценического оборудования, подготовке его к проведению мероприятий*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
44	Своевременное и качественное осуществление деятельности по творческому (постановочному, сценарному и так далее) обеспечению проводимых мероприятий*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
45	Своевременное и качественное осуществление деятельности по фото сопровождению учреждения и проводимых мероприятий *	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
46	Своевременное и качественное осуществление деятельности по видео сопровождению учреждения и проводимых мероприятий*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
47	Своевременное и качественное осуществление деятельности по ведению кадрового делопроизводства*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
48	Своевременное и качественное осуществление деятельности по подбору персонала*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний

* - если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника

Приложение № 2
к Положению о порядке оценки эффективности
труда работников (кроме руководителя)
учреждения, утвержденному распоряжением
администрации Петроградского
района Санкт-Петербурга
от _____ № _____

**Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда работников (кроме руководителя)
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Петроградский»,
находящегося в ведении администрации Петроградского района Санкт-Петербурга**

Раздел 1. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся заместителей руководителей учреждения по направлению деятельности, руководителей структурных подразделений, при условии, что это структурное подразделение не имеет хозяйственных, кадровых или иных обеспечивающих функций)

№ п/п	Показатели	Критерии
1.1	Выполнение мероприятий, предусмотренных государственным заданием (количественные показатели) по направлениям деятельности, за оцениваемый период	Выполнение планового показателя К1 на 100%
		Выполнение планового показателя К1 на 97,5% или более, но менее 100%
		Выполнение планового показателя К1 на 95% или более, но менее 97,5%
		Выполнение планового показателя К1 < 95%

1.2	Выполнение мероприятий, предусмотренных государственным заданием (качественные показатели) по направлениям деятельности, за оцениваемый период	Выполнение планового показателя К2 на 100%
		Выполнение планового показателя К2 на 97,5% или более, но менее 100%
		Выполнение планового показателя К2 на 95% или более, но менее 97,5%
		Выполнение планового показателя К2 < 95%
1.3	Средняя укомплектованность персоналом структурного подразделения (структурных подразделений) по направлению деятельности (вакантными считаются все должности, на которых нет основного сотрудника на представления сведений для оценки) за период	более 80%
		60 % и более, но менее 80%
		менее 60%
1.4	Своевременное и качественное оформление документации в отношении деятельности вверенного структурного подразделения (структурных подразделений) в том числе планы, отчеты, нормативные и методические материалы, ведение делопроизводства в подразделении (подразделениях)	Наличие в полном объеме и надлежащего качества
		Наличие одного замечания
		Наличие двух и более замечаний
1.5	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества
		Наличие одного замечания
		Наличие двух и более замечаний
1.6		Исполнение в полном объеме и надлежащего качества

	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Наличие одного замечания
		Наличие двух и более замечаний
1.7	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлениям деятельности учреждения (только для руководителей структурных подразделений, созданных для непосредственной реализации основных направлений молодежной политики, при условии, что это структурное подразделение не имеет хозяйственных, кадровых или иных обеспечивающих функций)	<p>Регулярное взаимодействие с двумя и более молодежными общественными объединениями</p> <p>Регулярное взаимодействие с одним молодежным общественным объединением</p> <p>Отсутствие регулярного взаимодействия с молодежными общественными объединениями</p>
1.8	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	<p>Достижение</p> <p>Недостижение</p>
1.9	Практическое внедрение в работу по направлению деятельности принципов клиентоцентричности и (или) повышение эффективности реализации процессов, иные мероприятия на улучшение качества услуг	<p>Достижение конкретных измеримых результатов</p> <p>Отсутствие конкретных измеримых результатов</p>
1.10	Регулярное (не менее 1 раза в месяц) представление в пресс-службу учреждения и в профильное структурное подразделение Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями информации о деятельности подразделения, достижениях за истекший период и планах на предстоящий месяц	<p>Своевременное представление актуальной, достоверной и интересной для молодежной аудитории информации</p> <p>Наличие существенных замечаний к представленной информации</p>

1.11	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом
		Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников
1.12	Организация образовательной деятельности в соответствии с требованиями законодательства и лицензии (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Отсутствие замечаний лицензирующего органа
		Наличие замечаний, устранение их в отчетном периоде
		Наличие замечаний, неустранение их в отчетном периоде
1.13	Соответствие одному из случаев осуществления иных стимулирующих выплат, установленных коллективным договором, соглашением, локальным правовым актом учреждения	Соответствие
		Несоответствие
1.14	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания
1.15	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки
		Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов
		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня

1.16	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)
1.17	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Отсутствие
		Наличие
1.18	Участие лиц, занимающихся в учреждении (по направлению деятельности руководителя либо при его поддержке и сопровождении) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах и иных аналогичных мероприятиях (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Занятие призового места в федеральных конкурсах
		Участие в федеральных конкурсах
		Занятие призового места в региональных конкурсах
		Участие в региональных конкурсах
		Занятие призового места в районных конкурсах
		Участие в районных конкурсах
		Отсутствие фактов участия в конкурсах

Раздел 2. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики (в части специалистов по работе с молодежью, специалистов по социальной работе с молодежью, менеджеров по культурно-массовому досугу)

№ п/п	Показатели	Критерии
2.1	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом
		Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников
2.2	Участие лиц, занимающихся в учреждении (по направлению деятельности специалиста либо при его поддержке и сопровождении) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах и иных аналогичных мероприятиях (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Занятие призового места в федеральных конкурсах
		Участие в федеральных конкурсах
		Занятие призового места в региональных конкурсах
		Участие в региональных конкурсах
		Занятие призового места в районных конкурсах
		Участие в районных конкурсах
		Отсутствие фактов участия в конкурсах
2.3		Осуществление указанной деятельности надлежащим образом

	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлению деятельности	Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности
2.4	Обеспечение целевого охвата молодежи	Обеспечение целевого количества занимающихся, участников мероприятий
		Необеспечение целевого количества занимающихся, участников мероприятий
2.5	Организация взаимодействия с иными органами и учреждениями системы профилактики правонарушений несовершеннолетних по направлению деятельности	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности
2.6	Вовлечение молодежи по направлениям деятельности в участие в конкурсах, фестивалях, форумах, иных аналогичных мероприятиях, организуемых органами государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации или по их инициативе, поручению	Достижение целевого значения вовлеченных молодых людей
		Недостижение целевого значения вовлеченных молодых людей
2.7	Вовлечение молодежи по направлениям деятельности подразделения в добровольческую (волонтерскую) деятельность	Достижение целевого значения вовлеченных молодых людей
		Недостижение целевого значения вовлеченных молодых людей
2.8	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества
		Наличие одного замечания
		Наличие двух и более замечаний

2.9	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества
		Наличие одного замечания
		Наличие двух и более замечаний
2.10	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение
		Недостижение
2.11	Вовлечение занимающихся в учреждении по направлению деятельности в мероприятия, организуемые учреждением (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Участие 60% - 100% занимающихся в учреждении в мероприятиях, организуемых учреждением
		Участие более 30%, но менее 60% занимающихся в учреждении в мероприятиях, организуемых учреждением
		Участие менее 30% занимающихся в учреждении в мероприятиях, организуемых учреждением
2.12	Соответствие одному из случаев осуществления иных стимулирующих выплат, установленных коллективным договором, соглашением, локальным правовым актом учреждения	Соответствие
		Несоответствие
2.13	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания
2.14	Выполнение мероприятий, направленных на выполнение государственного задания (количественные показатели) по направлениям деятельности, за оцениваемый период	Выполнение планового показателя К1 на 100%
		Выполнение планового показателя К1 на 97,5% или более, но менее 100%

		Выполнение планового показателя К1 на 95% или более, но менее 97,5%
		Выполнение планового показателя К1 < 95%
2.15	Выполнение мероприятий, направленных на выполнение государственного задания (качественные показатели) по направлениям деятельности, за оцениваемый период	Выполнение планового показателя К2 на 100%
		Выполнение планового показателя К2 на 97,5% или более, но менее 100%
		Выполнение планового показателя К2 на 95% или более, но менее 97,5%
		Выполнение планового показателя К2 < 95%
2.16	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки
		Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов
		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня
2.17	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Отсутствие
		Наличие

Раздел 3. Дополнительные показатели и критериям оценки эффективности труда работников учреждения, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся методистов, специалистов отдела статистики и методических разработок, специалистов по связям с общественностью)

№ п/п	Показатели	Критерии
3.1	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом
		Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников
3.2	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки
		Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов
		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня
3.3	Обеспечение обратной связи с лицами, которым оказаны консультации (отзывы целевой аудитории) (кроме специалистов по связям с общественностью)	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности
3.4		Осуществление указанной деятельности надлежащим образом

	Осуществление медиапланирования (для специалистов по связям с общественностью)	Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности
3.5	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлению деятельности (для специалистов по связям с общественностью)	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности
3.6	Разработка методических материалов, положений (для методистов)	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности
3.7	Вовлечение молодежи в общественно полезную деятельность в рамках ведения консультационной работы (для психологов)	Достижение целевого значения вовлеченных молодых людей
		Недостижение целевого значения вовлеченных молодых людей
3.8	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества
		Наличие одного замечания
		Наличие двух и более замечаний
3.9	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества
		Наличие одного замечания
		Наличие двух и более замечаний
3.10	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение
		Недостижение

3.11	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Отсутствие
		Наличие
3.12	Соответствие одному из случаев осуществления иных стимулирующих выплат, установленных коллективным договором, соглашением, локальным правовым актом учреждения	Соответствие
		Несоответствие
3.13	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания
3.14	Выполнение мероприятий, направленных на выполнение государственного задания (количественные показатели) по направлениям деятельности, за оцениваемый период	Выполнение планового показателя К1 на 100%
		Выполнение планового показателя К1 на 97,5% или более, но менее 100%
		Выполнение планового показателя К1 на 95% или более, но менее 97,5%
		Выполнение планового показателя К1 < 95%
3.15	Выполнение мероприятий, направленных на выполнение государственного задания (качественные показатели) по направлениям деятельности, за оцениваемый период	Выполнение планового показателя К2 на 100%
		Выполнение планового показателя К2 на 97,5% или более, но менее 100%
		Выполнение планового показателя К2 на 95% или более, но менее 97,5%
		Выполнение планового показателя К2 < 95%

Приложение № 3
к Положению о порядке оценки эффективности
труда работников (кроме руководителя)
учреждения, утвержденному распоряжением
администрации Петроградского
района Санкт-Петербурга
от _____ № _____

**Показатели и критерии оценки эффективности труда работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Петроградский»,
находящегося в ведении администрации Петроградского района Санкт-Петербурга
за исключением руководителя учреждения и иных работников учреждения,
непосредственно реализующих основные направления молодежной политики**

**Раздел 1. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, непосредственно не реализующих
основные направления молодежной политики (в части, касающейся заместителей руководителя по направлению деятельности,
руководителей структурных подразделений, созданных для реализации хозяйственных, кадровых или иных обеспечивающих
функций)**

№ п/п	Показатели	Критерии	баллы	Периодичность оценки	Должности в соответствии с штатным расписанием
Надбавка за интенсивность работы (далее – надбавка)					
1	Наличие просроченной кредиторской задолженности (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Отсутствие	10	ежеквартально	Главный бухгалтер
		Наличие	0		
2	Наличие просроченной дебиторской задолженности, по которой не приняты меры по взысканию более 1 месяца (для заместителя руководителя по финансам и руководителя юридической службы)	Отсутствие	10	ежеквартально	Главный бухгалтер
		Наличие	0		

3	Средняя укомплектованность персоналом структурного подразделения (структурных подразделений) по направлению деятельности (вакантными считаются все должности, на которых нет основного сотрудника на представления сведений для оценки) за период	более 80%	10	ежеквартально	Начальник отдела кадров
		60 % и более, но менее 80%	5		
		менее 60%	0		
4	Общественная деятельность работника (например, участие в постоянно действующих комиссиях, рабочих группах, участие в разработке методических или нормативных документов в сфере молодежной политики, руководство поисковым отрядом или иным общественным объединением, осуществляющим свою деятельность в сфере молодежной политики)	Участие в общественной деятельности	10	ежеквартально	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности	0		
5	Соответствие состояния делопроизводства в структурном подразделении (структурных подразделениях) по направлению деятельности номенклатуре дел и нормативным требованиям в области делопроизводства и архивного дела	Соответствие	10	ежеквартально	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок,
		Несоответствие	0		
6	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения: наличие исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, их своевременная поверка, а также сдача показаний учета, отсутствие бездоговорного потребления ресурсов (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие всем показателям	10	ежеквартально	Заместитель директора, Заведующий хозяйством, Заведующий хозяйством (складом) Начальник
		Несоответствие хотя бы одному показателю	0		
7	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом	10	ежеквартально	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок
		Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников	0		
Премия за результативность работы, связанной с оказанием работником учреждения платных услуг (далее – премия за платные услуги)					

1	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение	10	ежеквартально	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок
		Недостижение	0		
Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) (далее – премия)					
1.	Поступление от администрации Петроградского района мотивированной информации о недостатках в деятельности учреждения (по направлению деятельности)	Отсутствие указанной информации	10	ежегодно	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок
		Наличие информации об одном выявленном недостатке	5		
		Наличие информации о двух и более выявленных недостатках	0		
2.	Степень исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выполнение государственного задания отчетного года - фактический показатель выполнения $P = A / B \times 100\%$, где: А – стоимостной объем фактического исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения в части касающейся данного руководителя на выполнение государственного задания отчетного года, тыс. руб.; В – стоимостной объем планового исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выполнение государственного задания отчетного года в части касающейся данного руководителя, тыс. руб. (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	$P \geq 95\%$	10	ежегодно	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок
		$P < 95\%$	6		
3.	Осуществление закупок малого объема, проведенных через электронный магазин - отношение стоимости контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, проведенных через Электронный магазин, к целевому значению: $P = (M / N) \times 100\%$, где: Fцел М – сумма цен контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, проведенных через Электронный магазин, тыс. руб.; N – общая сумма цен	$P \geq 100\%$	3	ежегодно	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела закупок
		$P < 100\%$	0		

	контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, тыс. руб.; Фцел – целевое значение, доводимое администрацией Петроградского района, % (для заместителя руководителя учреждения и начальника структурного подразделения, ответственных за осуществление закупок)				
4.	Отклонение объема расходов учреждения в IV квартале от среднего объема расходов за I-III кварталы (субсидия на выполнение государственного задания) $P = A4 / (1.1 \times (A1 + A2 + A3) / 3) \times 100\%$, где: AN – объем расходов Учреждения в N-м квартале отчетного года соответственно (субсидия на выполнение государственного задания), тыс. руб. (для заместителя руководителя по финансам и заместителя руководителя, ответственного за закупки)	$P < 150\%$	10	ежегодно	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела закупок
		$P \geq 150\%$	0		
5.	Своевременное и качественное оформление документации в отношении деятельности вверенного структурного подразделения (структурных подразделений) в том числе планы, отчеты, нормативные и методические материалы	Наличие в полном объеме и надлежащего качества	10	ежегодно	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок,
		Наличие одного замечания	5		
		Наличие двух и более замечаний	0		
6.	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения: соблюдение нормативов расходования ресурсов (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соблюдение	10	ежегодно	Заместитель директора, Заведующий хозяйством Заведующий хозяйством (складом)
		Превышение	0		
7.	Своевременное и безошибочное проведение инвентаризации, обеспечение сохранности материальных ценностей (для руководителя структурного подразделения и заместителя руководителя учреждения, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Отсутствие нарушений, утраты имущества	10	ежегодно	Заместитель директора, Главный бухгалтер
		Наличие нарушений или факта утраты имущества	0		
8.	Своевременная и качественная подготовка расчетов к проекту бюджета, проекту государственного задания, обоснование стоимости платных услуг (для	Наличие замечаний со стороны вышестоящего руководства или согласующих органов	10	ежегодно	Главный бухгалтер, Начальник отдела закупок

	заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Отсутствие замечаний	0		
9.	Своевременное и качественное осуществление полномочий государственного заказчика по учреждению в целом (для заместителя руководителя и начальника структурного подразделения, ответственных за осуществление закупок)	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений) в сфере закупок	10	ежеквартально	Главный бухгалтер, Начальник отдела закупок
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, относящихся к сфере ответственности отраслевого структурного подразделения	6		
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, относящихся к сфере ответственности отраслевого структурного подразделения	0		
10.	Своевременное и качественное осуществление полномочий по ведению бухгалтерского учета (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	10	ежеквартально	Главный бухгалтер
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения	6		

		(обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)			
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	0		
11.	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	10	ежеквартально	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок, Заведующий хозяйством (складом), Заведующий хозяйством, Начальник
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями	5		
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями	0		
12.	Своевременность осуществления закупочной деятельности. Фактический показатель размещения государственного заказа (Rf***) определяется нарастающим итогом	$R \geq 100\%$	10	ежеквартально	Заместитель директора

	с начала текущего года как отношение объема принятых обязательств в отчетном периоде к общему объему финансового обеспечения закупок товаров, работ, услуг текущего финансового года (далее – совокупный годовой объем закупок).***Показатель Rf равен 0 (нулю) в течение всего года если объем принятых бюджетных обязательств в срок до 01 апреля текущего финансового года в целях реализации региональных проектов Санкт-Петербурга менее 100% от общего объема совокупного годового объема закупок, осуществляемых в целях реализации региональных проектов Санкт-Петербурга. Плановый показатель размещения государственного заказа (Rp): 1 квартал – 70%; 2 квартал – 85%; 3 квартал – 95% 4 квартал (до 01 ноября текущего финансового года) – 100% Итоговый показатель (P) = Rf/Rp*100% (для заместителя руководителя и начальника структурного подразделения, ответственных за осуществление закупок)	100% > P ≥ 75%	5		
		P < 75%	0		
13.	Соответствие кассовых выплат ежемесячному прогнозу расходов учреждений по субсидии на выполнение государственного задания - отношение ежеквартального объема кассовых выплат учреждения к соответствующей планируемой потребности в расходах на выполнение государственного задания, определяемой нарастающим итогом с начала года при формировании ежемесячного кассового плана (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	P > 90%	10	ежеквартально	Главный бухгалтер
		90% ≥ P > 80%	8		
		80% ≥ P > 75%	4		
		P ≤ 75%	0		
14.	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	10	ежеквартально	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок
		Наличие одного замечания	5		

		Наличие двух и более замечаний	0		
15.	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	10	ежеквартально	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок
		Наличие одного замечания	5		
		Наличие двух и более замечаний	0		
16.	Планирование и выполнение ремонтных работ в помещениях в соответствии с утвержденным руководителем планом (при необходимости, для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие плану	10	ежеквартально	Заместитель директора, Заведующий хозяйством Заведующий хозяйством (складом), Начальник
		Несоответствие плану	0		
17.	Отсутствие нештатных ситуаций в эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, комплексных систем обеспечения безопасности (в том числе ложных срабатываний этих систем) (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Отсутствие	10	ежеквартально	Заместитель директора, Заведующий хозяйством Заведующий хозяйством (складом), Начальник
		Наличие	0		
18.	Наличие плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении, актуализированных документов по вопросам противодействия коррупции и предотвращению конфликта интересов и обеспечение их реализации (для руководителя кадрового подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Начальник отдела кадров
		Несоответствие хотя бы одному требованию	0		
19.	Обеспечение соблюдения требований к архивной обработке документов, к обеспечению сохранности	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Заместитель директора, Начальник отдела кадров

	документов при ЧС и в особый период (для руководителей подразделений по делопроизводству, кадрового подразделения и курирующих заместителей руководителя учреждения)	Несоответствие хотя бы одному требованию, в том числе факт утраты документа	0		
20.	Наличие инструкции по делопроизводству, актуальной номенклатуры дел и обеспечение соблюдения соответствующих требований, в том числе своевременная регистрация и доставка корреспонденции (для руководителя подразделения по делопроизводству и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Заместитель директора, Начальник отдела кадров
		Несоответствие хотя бы одному требованию, в том числе факт утраты документа	0		
21.	Своевременное и безошибочное осуществление расчетов с работниками и контрагентами (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Отсутствие нарушений со стороны финансовой службы	10	ежеквартально	Главный бухгалтер, Начальник отдела закупок
		Наличие нарушений со стороны финансовой службы	0		
22.	Обеспечение безопасной, безаварийной эксплуатации транспортных средств, в том числе своевременное осуществление технического обслуживания, ремонта, содержания, мойки транспортных средств (для руководителя структурного подразделения, ответственного за транспортное обеспечение и заместителя руководителя учреждения, ответственного за материально-техническое обеспечение)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Заместитель директора, Заведующий хозяйством (складом)
		Несоответствие хотя бы одному требованию	0		
23.	Обеспечение соблюдения водителями требований правил дорожного движения (для руководителя структурного подразделения, ответственного за транспортное обеспечение и заместителя руководителя учреждения, ответственного за материально-техническое обеспечение)	Отсутствие штрафов	10	ежеквартально	Заместитель директора, Заведующий хозяйством (складом)
		Наличие штрафа	0		
24.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по администрированию сайта и социальных сетей учреждения (для руководителя информационной службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Начальник медиацентра
		Наличие замечаний	0		
25.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по подготовке пресс-релизов, пост-	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Начальник медиацентра

	релизов, новостей, контента (для руководителя информационной службы и курирующего заместителя руководителя)	Наличие замечаний	0		
26.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по мониторингу информационного пространства и общественного мнения по вопросам сферы деятельности учреждения, по взаимодействию со средствами массовой информации (для руководителя информационной службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Начальник медиацентра
		Наличие замечаний	0		
27.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по поддержанию программных средств, компьютерной и оргтехники в надлежащем состоянии (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Заведующий хозяйством (складом), Заведующий хозяйством, Начальник медиацентра
		Наличие замечаний	0		
28.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию помещений и находящегося в них имущества в чистоте и порядке, охране помещений (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Заместитель директора, Заведующий хозяйством (складом) Заведующий хозяйством, Начальник
		Наличие замечаний	0		
29.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по охране труда, пожарной безопасности, мобилизационной подготовке, гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Заместитель директора, Заведующий хозяйством (складом) Заведующий хозяйством, Начальник
		Наличие замечаний	0		
30.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по дизайнерскому (художественному, оформительскому) обеспечению учреждения и проводимых им мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Начальник медиацентра
		Наличие замечаний	0		

31.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию и эксплуатации сценического оборудования, подготовке его к проведению мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Заместитель директора, Заведующий хозяйством (складом), Заведующий хозяйством, Начальник медиацентра
		Наличие замечаний	0		
32.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по творческому (постановочному, сценарному и так далее) обеспечению проводимых мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Заместитель директора, Начальник отдела закупок, Заведующий хозяйством (складом), Заведующий хозяйством, Начальник медиацентра
		Наличие замечаний	0		
33.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по фото и (или) видео сопровождению учреждения и проводимых мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Начальник медиацентра
		Наличие замечаний	0		
34.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по ведению кадрового делопроизводства (для руководителя кадрового подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Начальник отдела кадров
		Наличие замечаний	0		
35.	Своевременное осуществление деятельности по подбору персонала (для руководителя кадрового подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Начальник отдела кадров
		Наличие замечаний	0		
36.	Поступление подтвержденных жалоб физических лиц (включая работников) или юридических лиц по направлению деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб	10	ежемесячно	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок,
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы	0		
		Наличие двух и более подтвержденных жалоб	10		
37.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	0	ежемесячно	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок

		Наличие одного неисполненного задания или поручения	10		
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений	0		
38.	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Отсутствие	10	ежемесячно	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок
		Наличие	0		
Иные стимулирующие выплаты (далее -иные)					
1	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания	0		
2	Личное участие заместителя руководителя учреждения или руководителя структурного подразделения в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Заместитель директора, Главный бухгалтер, Начальник отдела кадров, Начальник отдела закупок
		Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня	5		
		Отсутствие фактов личного участия в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	0		

Максимальное количество баллов - 200

Раздел 2. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников, непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся обеспечивающих специалистов, служащих, рабочих)

№ п/п	Показатели	Критерии		Периодичность оценки	Должности в соответствии с штатным расписанием
Надбавка за интенсивность работы (далее – надбавка)					
1	Общественная деятельность работника (например, участие в постоянно действующих комиссиях, рабочих группах, участие в разработке методических или нормативных документов в сфере молодежной политики, руководство поисковым отрядом или иным общественным объединением, осуществляющим свою деятельность в сфере молодежной политики) (для обеспечивающих специалистов)	Участие в общественной деятельности	10	ежеквартально	Видеооператор Графический дизайнер Звукорежиссер Фотограф Администратор
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности	0		
2	Оформление документации в отношении своей деятельности, в том числе для специалистов планы, отчеты, для служащих и рабочих - отчеты	Наличие в полном объеме и надлежащего качества	10	ежеквартально	Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организации, Делопроизводитель, Специалист по охране труда, Юрисконсульт, Специалист по кадрам, Ведущий экономист, Бухгалтер, Ведущий специалист по закупкам, Специалист по закупкам, Технический специалист, Водитель автомобиля, Рабочий по ремонту электрооборудования, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Вахтер, Уборщик
		Наличие одного замечания	5		
		Наличие двух и более замечаний	0		

					служебных помещений, Уборщик территории, Рабочий по ремонту плоскостных спортивных сооружений, Сторож, Администратор, Графический дизайнер, Звукорежиссер, Фотограф, Видеооператор
Премия за результативность работы, связанной с оказанием работником учреждения платных услуг (далее – премия за платные услуги)					
1	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности*	Достижение	10	ежеквартально	Ведущий экономист, Бухгалтер
		Недостижение	0		
Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) (далее – премия)					
1	Факты утраты материальных ценностей или иного ущерба учреждению по вине работника	Отсутствие	10	ежегодно	Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организации, Делопроизводитель, Специалист по охране труда, Юрисконсульт, Специалист по кадрам, Ведущий экономист, Бухгалтер, Ведущий специалист по закупкам, Специалист по закупкам, Технический специалист, Водитель автомобиля, Рабочий по ремонту электрооборудования, Рабочий по комплексному
		Наличие	0		

					обслуживанию и ремонту зданий, Вахтер, Уборщик служебных помещений, Уборщик территории, Рабочий по ремонту плоскостных спортивных сооружений, Сторож, Администратор, Графический дизайнер, Звукорежиссер, Фотограф, Видеооператор
2	Своевременная и качественная подготовка расчетов к проекту бюджета, проекту государственного задания, обоснование стоимости платных услуг*	Наличие замечаний со стороны вышестоящего руководства или согласующих органов	10	ежегодно	Ведущий экономист
		Отсутствие замечаний	0		
3	Своевременное и качественное осуществление отдельных полномочий по ведению бухгалтерского учета по направлению деятельности*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Бухгалтер, Ведущий экономист Ведущий специалист по закупкам, Специалист по закупкам
		Наличие замечаний	0		
4	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	10	ежеквартально	Бухгалтер, Ведущий экономист, Ведущий специалист по закупкам, Специалист по закупкам
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания,	5		

		представления), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями			
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями	0		
5	Отсутствие нештатных ситуаций в эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, комплексных систем обеспечения безопасности (в том числе ложных срабатываний этих систем)*	отсутствие	10	ежеквартально	Технический специалист, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Рабочий по ремонту плоскостных спортивных сооружений, Рабочий по ремонту электрооборудования
		наличие	0		
6	Наличие плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении, актуализированных документов по вопросам противодействия коррупции и предотвращению конфликта интересов и обеспечение их реализации*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Юрисконсульт
		Несоответствие хотя бы одному требованию	0		
7	Обеспечение соблюдения требований к архивной обработке документов, к обеспечению сохранности документов при ЧС и в особый период*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Делопроизводитель, Специалист по организационному и документационному

		Несоответствие хотя бы одному требованию, в том числе факт утраты документа	0		обеспечению управления организации
8	Обеспечение соблюдения требований инструкции по делопроизводству (кроме рабочих)	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Делопроизводитель, Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организации
		Несоответствие хотя бы одному требованию, в том числе факт утраты документа	0		
9	Своевременное и безошибочное осуществление расчетов с работниками и контрагентами*	Отсутствие нарушений со стороны финансовой службы	10	ежеквартально	Бухгалтер
		Наличие нарушений со стороны финансовой службы	0		
10	Обеспечение безопасной, безаварийной эксплуатации транспортных средств, в том числе своевременное осуществление технического обслуживания, ремонта, содержания, мойки транспортных средств*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Водитель автомобиля
		Несоответствие хотя бы одному требованию	0		
11	Обеспечение соблюдения требований правил дорожного движения при эксплуатации транспортных средств учреждения*	Отсутствие штрафов	10	ежеквартально	Водитель автомобиля

		Наличие штрафа	0		
12	Своевременное и качественное представление интересов учреждения в контрольных, правоохранительных и иных административных органах*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Юрисконсульт
		Наличие замечаний	0		
13	Своевременное и качественное осуществление подготовки нормативных и регламентирующих документов, правовой экспертизы документов*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Юрисконсульт
		Наличие замечаний	0		
14	Своевременное и качественное осуществление правовой поддержки других структурных подразделений*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Юрисконсульт
		Наличие замечаний	0		
15	Своевременное и качественное осуществление судебной защиты интересов учреждения*	Наличие выигранного дела в оцениваемый период	10	ежеквартально	Юрисконсульт

		Наличие мирового соглашения при отсутствии выигранных дел в оцениваемый период	5		
		Отсутствие дел в производстве в оцениваемый период	0		
16	Своевременное и качественное осуществление деятельности по администрированию сайта и социальных сетей учреждения*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Администратор
		Наличие замечаний	0		
17	Своевременное и качественное осуществление деятельности по подготовке пресс-релизов, пост-релизов, новостей, контента*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Администратор
		Наличие замечаний	0		
18	Своевременное и качественное осуществление деятельности по мониторингу информационного пространства и общественного мнения по вопросам сферы деятельности учреждения, по взаимодействию со средствами массовой информации*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Администратор
		Наличие замечаний	0		

19	Своевременное и качественное осуществление деятельности по поддержанию программных средств, компьютерной и оргтехники в надлежащем состоянии*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Технический специалист
		Наличие замечаний	0		
20	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию помещений и находящегося в них имущества в чистоте и порядке*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Уборщик служебных помещений, Уборщик территории
		Наличие замечаний	0		
21	Своевременное и качественное осуществление деятельности по охране труда и (или) пожарной безопасности и (или) мобилизационной подготовке, гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Специалист по охране труда
		Наличие замечаний	0		
22	Своевременное и качественное осуществление деятельности по дизайнерскому (художественному, оформительскому) обеспечению учреждения и проводимых им мероприятий*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Графический дизайнер
		Наличие замечаний	0		

23	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию и эксплуатации сценического оборудования, подготовке его к проведению мероприятий*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Звукорежиссер
		Наличие замечаний	0		
24	Своевременное и качественное осуществление деятельности по творческому (постановочному, сценарному и так далее) обеспечению проводимых мероприятий*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Администратор
		Наличие замечаний	0		
25	Своевременное и качественное осуществление деятельности по фото сопровождению учреждения и проводимых мероприятий *	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Фотограф
		Наличие замечаний	0		
26	Своевременное и качественное осуществление деятельности по видео сопровождению учреждения и проводимых мероприятий*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Видеооператор
		Наличие замечаний	0		

27	Своевременное и качественное осуществление деятельности по ведению кадрового делопроизводства*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Специалист по кадрам
		Наличие замечаний	0		
28	Своевременное и качественное осуществление деятельности по подбору персонала*	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Специалист по кадрам
		Наличие замечаний	0		
29	Своевременное и качественное представление интересов учреждения в контрольных, правоохранительных и иных административных органах	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Юрисконсульт
		Наличие замечаний	0		
30	Своевременное и качественное осуществление подготовки нормативных и регламентирующих документов, правовой экспертизы документов	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Юрисконсульт
		Наличие замечаний	0		

31	Своевременное и качественное осуществление правовой поддержки других структурных подразделений	Соответствие требованиям	10	ежеквартально	Юрисконсульт
		Наличие замечаний	0		
32	Своевременное и качественное осуществление судебной защиты интересов учреждения	Наличие выигранного дела в оцениваемый период	10	ежеквартально	Юрисконсульт
		Наличие мирового соглашения при отсутствии выигранных дел в оцениваемый период	5		
		Отсутствие дел в производстве в оцениваемый период	0		
33	Поступление подтвержденных жалоб физических лиц (включая работников) или юридических лиц по направлению деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб	10	ежемесячно	Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организации, Делопроизводитель, Специалист по охране труда, Юрисконсульт, Специалист по кадрам, Ведущий экономист, Бухгалтер, Ведущий специалист по закупкам, Специалист по закупкам, Технический специалист, Водитель автомобиля, Рабочий по ремонту электрооборудования, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Вахтер, Уборщик служебных помещений,
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы	5		
		Наличие двух и более подтвержденных жалоб	0		

					Уборщик территории, Рабочий по ремонту плоскостных спортивных сооружений, Сторож, Администратор, Графический дизайнер, Звукорежиссер, Фотограф, Видеооператор
34	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	10	ежемесячно	Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организации, Делопроизводитель, Специалист по охране труда, Юрисконсульт, Специалист по кадрам, Ведущий экономист, Бухгалтер, Ведущий специалист по закупкам, Специалист по закупкам, Технический специалист, Водитель автомобиля, Рабочий по ремонту электрооборудования, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Вахтер, Уборщик служебных помещений, Уборщик территории, Рабочий по ремонту плоскостных спортивных сооружений, Сторож, Администратор, Графический дизайнер, Звукорежиссер, Фотограф, Видеооператор
		Наличие одного неисполненного задания или поручения	5		
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений	0		
35	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а	Отсутствие	10	ежемесячно	Специалист по организационному и документационному обеспечению управления

	для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Наличие	0		организации, Делопроизводитель, Специалист по охране труда, Юрисконсульт, Специалист по кадрам, Ведущий экономист, Бухгалтер, Ведущий специалист по закупкам, Специалист по закупкам, Технический специалист, Водитель автомобиля, Рабочий по ремонту электрооборудования, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Вахтер, Уборщик служебных помещений, Уборщик территории, Рабочий по ремонту плоскостных спортивных сооружений, Сторож, Администратор, Графический дизайнер, Звукорежиссер, Фотограф, Видеооператор
Иные стимулирующие выплаты (далее -иные)					
1	Соответствие одному из случаев осуществления иных стимулирующих выплат, установленных коллективным договором, соглашением, локальным правовым актом учреждения	Соответствие	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организации, Делопроизводитель, Специалист по охране труда, Юрисконсульт, Специалист по кадрам, Ведущий экономист, Бухгалтер, Ведущий специалист по закупкам, Специалист по закупкам, Технический специалист, Водитель автомобиля, Рабочий по
		Несоответствие	0		

					ремонт электрооборудования, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Вахтер, Уборщик служебных помещений, Уборщик территории, Рабочий по ремонту плоскостных спортивных сооружений, Сторож, Администратор, Графический дизайнер, Звукорежиссер, Фотограф, Видеооператор
2	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организации, Делопроизводитель, Специалист по охране труда, Юрисконсульт, Специалист по кадрам, Ведущий экономист, Бухгалтер, Ведущий специалист по закупкам, Специалист по закупкам, Технический специалист, Водитель автомобиля, Рабочий по ремонту электрооборудования, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Вахтер, Уборщик служебных помещений, Уборщик территории, Рабочий по ремонту плоскостных спортивных сооружений, Сторож, Администратор, Графический дизайнер, Звукорежиссер, Фотограф, Видеооператор
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания	0		

3	Личное участие работника в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня (для обеспечивающих специалистов)	Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Видеооператор, Графический дизайнер, Звукорежиссер, Фотограф
		Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня	5		
		Отсутствие фактов личного участия в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	0		

Максимальное количество баллов - 100

Раздел 3. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся заместителей руководителей учреждения по направлению деятельности, руководителей структурных подразделений, при условии, что это структурное подразделение не имеет хозяйственных, кадровых или иных обеспечивающих функций)

№ п/п	Показатели	Критерии		Периодичность оценки	Должности в соответствии с штатным расписанием
Надбавка за интенсивность работы (далее – надбавка)					
1	Общественная деятельность руководителя в сфере молодежной политики (например, участие в постоянно действующих комиссиях, рабочих группах, участие в разработке методических или нормативных документов в сфере молодежной политики, руководство поисковым отрядом или иным общественным объединением, осуществляющим свою деятельность в сфере молодежной политики)	Участие в общественной деятельности	10	ежеквартально	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности	0		

2	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлениям деятельности учреждения (только для заместителей руководителя учреждения по направлениям деятельности, связанным с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики)	Регулярное взаимодействие с тремя и более молодежными общественными объединениями	10	ежеквартально	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Регулярное взаимодействие с одним или двумя молодежными общественными объединениями	5		
		Отсутствие регулярного взаимодействия с молодежными общественными объединениями	0		
3	Оценка молодежью Санкт-Петербурга качества проведенных мероприятий (по направлениям деятельности), в которых они принимали участие	Преобладание положительных отзывов	10	ежеквартально	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Преобладание отрицательных отзывов	0		
4	Средняя укомплектованность персоналом структурного подразделения (структурных подразделений) по направлению деятельности (вакантными считаются все должности, на которых нет основного сотрудника на представления сведений для оценки) за период	более 80%	10	ежеквартально	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		60 % и более, но менее 80%	5		
		менее 60%	0		
5	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлениям деятельности учреждения (только для руководителей структурных подразделений, созданных для непосредственной реализации основных направлений молодежной политики, при условии, что это структурное подразделение не имеет хозяйственных, кадровых или иных обеспечивающих функций)	Регулярное взаимодействие с двумя и более молодежными общественными объединениями	10	ежеквартально	Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Регулярное взаимодействие с одним молодежным общественным объединением	5		
		Отсутствие регулярного взаимодействия с молодежными общественными объединениями	0		

6	Регулярное (не менее 1 раза в месяц) представление в медицентр учреждения информации о деятельности подразделения, достижениях за истекший период и планах на предстоящий месяц	Своевременное представление актуальной, достоверной и интересной для молодежной аудитории информации	10	ежеквартально	Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Наличие существенных замечаний к представленной информации	5		
7	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом	2	ежеквартально	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников	0		
Премия за результативность работы, связанной с оказанием работником учреждения платных услуг (далее – премия за платные услуги)					
1	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение	10	ежеквартально	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Недостижение	0		
Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) (далее – премия)					
1	Поступление от администрации Петроградского района мотивированной информации о недостатках в деятельности учреждения по направлениям деятельности	Отсутствие указанной информации	10	ежегодная	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Наличие информации об одном выявленном недостатке	5		
		Наличие информации о двух и более выявленных недостатках	0		
2	Выполнение мероприятий, предусмотренных государственным заданием (количественные показатели) по направлениям деятельности, за оцениваемый период	Выполнение планового показателя K1 на 100%	10	ежегодная	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела
		Выполнение планового показателя K1 на 97,5% или более, но менее 100%	5		

		Выполнение планового показателя K1 на 95% или более, но менее 97,5%	2		статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Выполнение планового показателя K1 < 95%	0		
3	Выполнение мероприятий, предусмотренных государственным заданием (качественные показатели) по направлениям деятельности, за оцениваемый период	Выполнение планового показателя K2 на 100%	10	ежегодная	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Выполнение планового показателя K2 на 97,5% или более, но менее 100%	5		
		Выполнение планового показателя K2 на 95% или более, но менее 97,5%	2		
		Выполнение планового показателя K2 < 95%	0		
4	Своевременное и качественное оформление документации в отношении деятельности вверенного структурного подразделения (структурных подразделений) в том числе планы, отчеты, нормативные и методические материалы, ведение делопроизводства в подразделении (подразделениях)	Наличие в полном объеме и надлежащего качества	10	ежегодная	Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Наличие одного замечания	5		
		Наличие двух и более замечаний	0		
5	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки	10	ежегодная	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов	5		
		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов	2		
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня	0		
6		Выполнение планового показателя K1 \geq 95%	10	ежеквартальная	Заместитель директора, Руководитель сектора

	Выполнение плановых показателей (количественные показатели) по направлениям деятельности за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, год)	Выполнение планового показателя K1 < 95%	0		профилактических проектов, Заведующий структурным подразделением
7	Выполнение плановых показателей (качественные показатели) по направлениям деятельности за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, год)	Выполнение планового показателя K2 \geq 95%	10	ежеквартальная	Заместитель директора, Руководитель сектора профилактических проектов, Заведующий структурным подразделением
		Выполнение планового показателя K2 < 95%	0		
8	Своевременное и качественное исполнение обязанностей по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	10	ежеквартальная	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Наличие одного замечания	5		
		Наличие двух и более замечаний	0		
9	Практическое внедрение в работу по направлению деятельности принципов клиентоцентричности и (или) повышение эффективности реализации процессов, иные мероприятия на улучшение качества услуг	Достижение конкретных измеримых результатов	10	ежеквартальная	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Отсутствие конкретных измеримых результатов	0		
10	Организация образовательной деятельности в соответствии с требованиями законодательства и лицензии (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Отсутствие замечаний лицензирующего органа	10	ежеквартальная	Заместитель директора
		Наличие замечаний, устранение их в отчетном периоде	5		
		Наличие замечаний, неустранение их в отчетном периоде	0		
11	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	10	ежеквартальная	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических

		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)	5		разработок, Заведующий структурным подразделением
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	0		
12	Поступление подтвержденных жалоб физических или юридических лиц по направлениям деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб	10	ежемесячная	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы	5		
		Наличие двух и более подтвержденных жалоб	0		
13	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	10	ежемесячная	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Наличие одного неисполненного задания или поручения	5		
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений	0		
14	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Отсутствие	10	ежемесячная	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Наличие	0		
Иные стимулирующие выплаты (далее - иные)					
1		Соответствие	10		

	Соответствие одному из случаев осуществления иных стимулирующих выплат, установленных коллективным договором, соглашением, локальным правовым актом учреждения	Несоответствие	0	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
2	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания	0		
3	Участие лиц, занимающихся в учреждении (по направлению деятельности руководителя либо при его поддержке и сопровождении) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах и иных аналогичных мероприятиях (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Занятие призового места в федеральных конкурсах	15	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Участие в федеральных конкурсах	7		
		Занятие призового места в региональных конкурсах	10		
		Участие в региональных конкурсах	5		
		Занятие призового места в районных конкурсах	5		
		Участие в районных конкурсах	2		
		Отсутствие фактов участия в конкурсах	0		
4	Личное участие заместителя руководителя учреждения по направлению деятельности, связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики, или руководителя структурного подразделения, созданного для непосредственной реализации основных направлений молодежной политики, при условии, что это структурное подразделение не имеет хозяйственных, кадровых или иных обеспечивающих функций, или руководителя	Личное участие руководителя в сфере молодежной политики в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Личное участие руководителя в сфере молодежной политики в мероприятиях сферы молодежной политики	5		

	структурного подразделения - дома молодежи (далее - руководитель в сфере молодежной политики) в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	районного или городского уровня			
		Отсутствие фактов личного участия руководителя в сфере молодежной политики в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	0		
5	Участие специалистов учреждения по направлениям деятельности в региональных, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах (далее - конкурсы)	Наличие у специалиста учреждения не менее одного призового места в федеральных или региональных конкурсах	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Участие не менее чем одного специалиста учреждения в федеральных конкурсах	7		
		Участие не менее чем одного специалиста учреждения в региональных конкурсах	5		
		Отсутствие фактов участия специалистов учреждения в федеральных или региональных конкурсах	0		
6	Поддержка инициатив молодежи (только для руководителей структурных подразделений, созданных для непосредственной реализации основных направлений молодежной политики, при условии, что это структурное подразделение не имеет хозяйственных, кадровых или иных обеспечивающих функций, или руководителей структурного подразделения - дома молодежи)	Победа заявки, составленной при участии руководителя указанной категории, в конкурсе на право получения субсидии, гранта (далее - конкурс грантов)	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Заместитель директора, Начальник отдела организации мероприятий, Руководитель сектора профилактических проектов, Начальник отдела статистики и методических разработок, Заведующий структурным подразделением
		Прохождение заявки, составленной при участии руководителя указанной категории, отборочного этапа конкурса грантов	5		

		Отсутствие фактов подготовки заявки на участие в конкурсах грантов при участии руководителя указанной категории либо ее отклонение на отборочном этапе	0		
--	--	--	---	--	--

Максимальное количество баллов - 200

Раздел 4. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики (в части специалистов по работе с молодежью, помощников специалиста по работе с молодежью, специалистов по социальной работе с молодежью, специалистов по организации и проведению молодежных мероприятий, руководителей клубных формирований)

№ п/п	Показатели	Критерии		Периодичность оценки	Должности в соответствии с штатным расписанием
Надбавка за интенсивность работы (далее – надбавка)					
1	Общественная деятельность специалиста в сфере молодежной политики (например, участие в постоянно действующих комиссиях, рабочих группах, участие в разработке методических или нормативных документов в сфере молодежной политики, руководство поисковым отрядом или иным общественным объединением, осуществляющим свою деятельность в сфере молодежной политики)	Участие в общественной деятельности	10	ежеквартально	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности	0		
2	Оценка молодежью Санкт-Петербурга качества проведенных мероприятий (по направлению деятельности), в которых они принимали участие	Преобладание положительных отзывов	10	ежеквартально	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по
		Преобладание отрицательных отзывов	0		

					социальной работе с молодежью
3	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом	10	ежеквартально	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников	0		
4	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлению деятельности	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом	10	ежеквартально	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности	0		
5	Обеспечение целевого охвата молодежи	Обеспечение целевого количества занимающихся, участников мероприятий	10	ежеквартально	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Необеспечение целевого количества занимающихся, участников мероприятий	0		
6	Организация взаимодействия с иными органами и учреждениями системы профилактики правонарушений несовершеннолетних по направлению деятельности	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом	10	ежеквартально	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности	0		

					социальной работе с молодежью
7	Вовлечение занимающихся в учреждении по направлению деятельности в мероприятия, организуемые учреждением (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Участие 60% - 100% занимающихся в учреждении в мероприятиях, организуемых учреждением	10	ежеквартально	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Участие более 30%, но менее 60% занимающихся в учреждении в мероприятиях, организуемых учреждением	5		
		Участие менее 30% занимающихся в учреждении в мероприятиях, организуемых учреждением	0		
Премия за результативность работы, связанной с оказанием работником учреждения платных услуг (далее – премия за платные услуги)					
1	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение	10	ежеквартально	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Недостижение	0		
Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) (далее – премия)					
1	Оформление документации в отношении своей деятельности, в том числе планы, отчеты	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства	10	ежегодная	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства	0		

2	Выполнение мероприятий, направленных на выполнение государственного задания (количественные показатели) по направлениям деятельности, за оцениваемый период	Выполнение планового показателя K1 на 100%	10	ежегодная	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Выполнение планового показателя K1 на 97,5% или более, но менее 100%	7		
		Выполнение планового показателя K1 на 95% или более, но менее 97,5%	5		
		Выполнение планового показателя K1 < 95%	0		
3	Выполнение мероприятий, направленных на выполнение государственного задания (качественные показатели) по направлениям деятельности, за оцениваемый период	Выполнение планового показателя K2 на 100%	10	ежегодная	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Выполнение планового показателя K2 на 97,5% или более, но менее 100%	7		
		Выполнение планового показателя K2 на 95% или более, но менее 97,5%	5		
		Выполнение планового показателя K2 < 95%	0		
4	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки	10	ежегодная	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов	7		
		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов	5		
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня	0		

5	Выполнение плановых показателей (количественные показатели) по направлению деятельности за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, год)	Достижение планового показателя	10	ежеквартальная	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Недостижение планового показателя	0		
6	Выполнение плановых показателей (качественные показатели) по направлению деятельности за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, год)	Достижение планового показателя	10	ежеквартальная	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Недостижение планового показателя	0		
7	Вовлечение молодежи по направлениям деятельности в участие в конкурсах, фестивалях, форумах, иных аналогичных мероприятиях, организуемых органами государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации или по их инициативе, поручению	Достижение целевого значения вовлеченных молодых людей	10	ежеквартальная	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Недостижение целевого значения вовлеченных молодых людей	0		
8	Вовлечение молодежи по направлениям деятельности подразделения в добровольческую (волонтерскую) деятельность	Достижение целевого значения вовлеченных молодых людей	10	ежеквартальная	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Недостижение целевого значения вовлеченных молодых людей	0		

9	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	10	ежеквартальная	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Наличие одного замечания	5		
		Наличие двух и более замечаний	0		
10	Подтвержденные жалобы	Отсутствие подтвержденных жалоб и замечаний	10	ежемесячная	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Наличие подтвержденных жалоб и замечаний	0		
11	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	10	ежемесячная	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Наличие одного неисполненного задания или поручения	5		
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений	0		
12	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Отсутствие	10	ежемесячная	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Наличие	0		

Иные стимулирующие выплаты (далее -иные)					
1	Соответствие одному из случаев осуществления иных стимулирующих выплат, установленных коллективным договором, соглашением, локальным правовым актом учреждения	Соответствие	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Несоответствие	0		
2	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания	0		
3	Участие специалиста учреждения в организации мероприятий методического, научного, научно-методического характера, мастер-классов, открытых уроков, конференций, семинаров	Участие в организации мероприятия	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Отсутствие фактов участия в организации мероприятий	0		
4	Участие в конкурсах	Занятие призового места в федеральных конкурсах	15	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с
		Участие в федеральных конкурсах	7		

		Занятие призового места в региональных конкурсах	10		молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Участие в региональных конкурсах	5		
		Занятие призового места в районных конкурсах	5		
		Участие в районных конкурсах	2		
		Отсутствие фактов участия в конкурсах	0		
5	Поддержка инициатив молодежи Санкт-Петербурга	Победа заявки, составленной при участии специалиста, в конкурсе грантов	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Прохождение заявки, составленной при участии специалиста, отборочного этапа конкурса грантов	5		
		Отсутствие фактов подготовки заявки на участие в конкурсах грантов при участии специалиста либо ее отклонение на отборочном этапе грантов	0		
6	Участие лиц, занимающихся в учреждении (по направлению деятельности специалиста либо при его поддержке и сопровождении) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах и иных аналогичных мероприятиях (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Занятие призового места в федеральных конкурсах	15	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий, Специалист по работе с молодежью, Руководитель клубного формирования, Помощник специалиста по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью
		Участие в федеральных конкурсах	7		
		Занятие призового места в региональных конкурсах	10		
		Участие в региональных конкурсах	5		
		Занятие призового места в районных конкурсах	5		
		Участие в районных конкурсах	2		

		Отсутствие фактов участия в конкурсах	0		
--	--	---------------------------------------	---	--	--

Максимальное количество баллов - 100

Раздел 5. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся методистов, помощников методиста, специалистов по связям с общественностью, пресс-секретаря)

№ п/п	Показатели	Критерии		Периодичность оценки	Должности в соответствии с штатным расписанием
Надбавка за интенсивность работы (далее – надбавка)					
1	Общественная деятельность специалиста учреждения (например, участие в постоянно действующих комиссиях, рабочих группах, участие в разработке методических или нормативных документов в сфере молодежной политики, руководство поисковым отрядом или иным общественным объединением, осуществляющим свою деятельность в сфере молодежной политики, иные формы общественной деятельности)	Участие в общественной деятельности	10	ежеквартально	Методист, Помощник методиста
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности	0		
2	Наличие положительных отзывов лиц, для которых проводились консультации, за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, год)	Наличие положительных отзывов	10	ежеквартально	Методист, Помощник методиста
		Отсутствие положительных отзывов	0		
3	Поддержание информации на сайте учреждения в актуальном состоянии	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства	10	ежеквартально	Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь, Пресс-секретарь
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства	0		
4	Взаимодействие с молодежью через социальные сети	Регулярный рост статистических показателей в официальных сообществах учреждения в социальных сетях: повышение количества уникальных посетителей; числа пользователей, подписавшихся	10	ежеквартально	Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь

		на страницу; количества просмотров страницы			
		Отсутствие регулярного роста статистических показателей в официальных сообществах учреждения в социальных сетях	0		
5	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом	10	ежеквартально	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников	0		
6	Обеспечение обратной связи с лицами, которым оказаны консультации (отзывы целевой аудитории)	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом	10	ежеквартально	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности	0		
7	Осуществление медиапланирования	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом	10	ежеквартально	Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности	0		
8	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлению деятельности	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом	10	ежеквартально	Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности	0		
9	Разработка методических материалов, положений	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом	10	ежеквартально	Методист, Помощник методиста,
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности	0		

Премия за результативность работы, связанной с оказанием работником учреждения платных услуг (далее – премия за платные услуги)

1	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение	10	ежеквартально	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Недостижение	0		

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

1	Оформление работником учреждения, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики (далее - специалист учреждения), документации в отношении своей деятельности, в том числе планы, отчеты	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства	10	ежегодная	Методист, Помощник методиста,
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства	0		
2	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки	10	ежегодная	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов	5		
		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов	1		
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня	0		
3	Выполнение мероприятий, направленных на выполнение государственного задания (количественные показатели) по направлениям деятельности, за оцениваемый период	Выполнение планового показателя К1 на 100%	10	ежегодная	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Выполнение планового показателя К1 на 97,5% или более, но менее 100%	6		
		Выполнение планового показателя К1 на 95% или более, но менее 97,5%	3		

		Выполнение планового показателя K1 < 95%	0		
4	Выполнение мероприятий, направленных на выполнение государственного задания (качественные показатели) по направлениям деятельности, за оцениваемый период	Выполнение планового показателя K2 на 100%	10	ежегодная	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Выполнение планового показателя K2 на 97,5% или более, но менее 100%	6		
		Выполнение планового показателя K2 на 95% или более, но менее 97,5%	3		
		Выполнение планового показателя K2 < 95%	0		
5	Выполнение плановых показателей (количественные показатели) по направлению деятельности за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, год)	Достижение планового показателя	10	ежеквартальная	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Недостижение планового показателя	0		
6	Выполнение плановых показателей (качественные показатели) по направлению деятельности за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, год)	Достижение планового показателя	10	ежеквартальная	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Недостижение планового показателя	0		
7	Выполнение по поручению руководства работы по созданию графических, презентационных, видеоаудиоматериалов для учреждения	Осуществление соответствующей работы	10	ежеквартальная	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Отсутствие фактов выполнения соответствующей работы	0		
8	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	10	ежеквартально	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Наличие одного замечания	5		
		Наличие двух и более замечаний	0		
9	Подтвержденные жалобы	Отсутствие подтвержденных жалоб и замечаний	10	ежемесячная	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Наличие подтвержденных жалоб и замечаний	0		
10	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	10	ежемесячная	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Наличие одного неисполненного задания или поручения	0		

		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений			
11	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Отсутствие	10	ежемесячная	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Наличие	0		
Иные стимулирующие выплаты (далее -иные)					
1	Вовлеченность специалиста учреждения в мероприятия методического, научного, научно-методического характера, мастер-классы, открытые уроки, конференции, семинары	Участие в организации мероприятия	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Методист, Помощник методиста
		Отсутствие фактов участия в организации мероприятий	0		
2	Участие в конкурсах либо участие в подготовке и сопровождении победителей и участников конкурсов (по направлению деятельности)	Занятие призового места в федеральных конкурсах работником учреждения или лицом, которому оказывалась поддержка или сопровождение	15	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Методист, Помощник методиста
		Участие в федеральных конкурсах работника учреждения или лица, которому оказывалась поддержка или сопровождение	7		
		Занятие призового места в региональных конкурсах работником учреждения или лицом, которому оказывалась поддержка или сопровождение	10		
		Участие в региональных конкурсах работника учреждения или лица, которому оказывалась поддержка или сопровождение	5		
		Занятие призового места в районных конкурсах работником учреждения или лицом, которому оказывалась поддержка или сопровождение	5		

		Участие в районных конкурсах работника учреждения или лица, которому оказывалась поддержка или сопровождение	2		
		Отсутствие фактов участия в конкурсах	0		
3	Поддержка инициатив молодежи Санкт-Петербурга	Победа заявки, составленной при участии специалиста, в конкурсе грантов	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Методист, Помощник методиста
		Прохождение заявки, составленной при участии специалиста учреждения, отборочного этапа конкурса грантов	5		
		Отсутствие фактов подготовки заявки на участие в конкурсах грантов при участии специалистов либо ее отклонение на отборочном этапе	10		
4	Соответствие одному из случаев осуществления иных стимулирующих выплат, установленных коллективным договором, соглашением, локальным правовым актом учреждения	Соответствие	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Несоответствие	0		
5	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	10	Ежеквартально / по факту выполнения особо важного задания	Методист, Помощник методиста, Специалист по связям с общественностью, Пресс-секретарь
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания	0		

Максимальное количество баллов - 100