



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ КИРОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
РАСПОРЯЖЕНИЕ

окул
Адм. Кировского р-на
№ 6564-р
от 25.12.2023



Об утверждении Положения о порядке
оценки эффективности труда руководителей
государственных учреждений по делам молодежи
Санкт-Петербурга, подведомственных администрации
Кировского района Санкт-Петербурга

В соответствии с пунктом 3.1. постановления 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), 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»:

1. Утвердить Положение о порядке оценки эффективности труда руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга (далее – учреждения), согласно приложению.

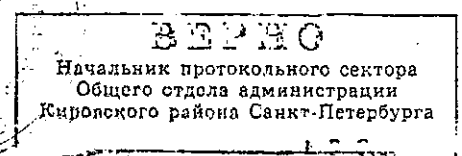
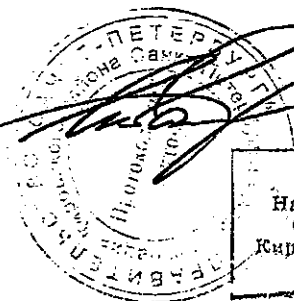
2. Установить, что настоящее распоряжение вступает в силу с 01.01.2024, при этом: оценка эффективности труда руководителей учреждений, с которыми до 30.12.2023 включительно заключены трудовые договоры или дополнительные соглашения к трудовым договорам, содержащие ссылку на настоящее распоряжение, осуществляется с 01.01.2024;

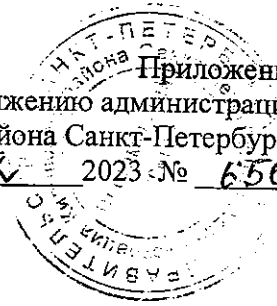
оценка эффективности труда руководителей учреждений, с которыми в период с 09.01.2024 по 29.02.2024 включительно заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам, содержащие ссылку на настоящее распоряжение, осуществляется с 01.02.2024 (при заключении дополнительного соглашения в январе 2024 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 руководителей учреждений, предусмотренный трудовым договором, а также правовыми актами администрации, действующими на 31.12.2023.

3. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя главы администрации Антонца А.В.

Глава администрации

С.В.Иванов





ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оценки эффективности труда руководителей
государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга,
подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке оценки эффективности труда руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга (далее – соответственно Положение, учреждение), определяет:

1.1.1. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда руководителей учреждений (далее – руководители), подлежащие применению наряду с основными показателями и критериями оценки эффективности труда, 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) в отношении руководителей; требования к периодичности оценки по данным показателям и вид стимулирующих выплат, согласно приложению № 1 к Положению.

1.1.2. Порядок применения показателей и критериев оценки эффективности труда руководителей учреждений, включая требования к их размерам (раздел 2 Положения).

1.1.3. Требования к периодичности оценки по конкретным показателям и вид стимулирующих выплат, соответствующих показателям и критериям, предусмотренным постановлением № 650 в отношении руководителей, согласно приложению № 2 к Положению.

1.2. К руководителям относятся лица, осуществляющие административное руководство учреждениями, на основании трудовых договоров с администрацией Кировского района Санкт-Петербурга (далее – администрация).

1.3. Перечень, размеры (в том числе максимальные) и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) руководителей устанавливаются локальными нормативными актами администрации в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда руководителей государственных учреждений Санкт-Петербурга, определенными постановлением № 650 и Положением.

1.4. Положение принято в соответствии с постановлением № 650 и Методическими рекомендациями по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 20.06.2022 №44-р.

1.5. Каждый из показателей, предусмотренных постановлением № 650 и Положением, сопоставлен одному виду стимулирующих выплат и одному оцениваемому периоду.

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

пакет документов для подтверждения достижения значений критериев, предоставляемый руководителем;

мероприятия по проверке такого пакета документов, подлежащие выполнению учреждением;

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

стоимость одного балла.

Указанные требования подлежат включению в локальные нормативные акты администрации.

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

2. Применение показателей и критериев оценки эффективности труда руководителей для определения размеров стимулирующих выплат

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу (тарифной ставке (окладу)) руководителя. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются индивидуально, с учетом выполнения показателей эффективности труда, личного вклада руководителя в осуществление целей и задач, определенных Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (далее – платные услуги), иных не запрещенных законом источников. При этом, стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 2.5.2 Положения, осуществляются исключительно за счет платных услуг.

2.2. В целях оценки достижения показателей эффективности деятельности руководителей создается комиссия по оценке эффективности труда руководителей учреждений (далее – комиссия), основной задачей которой является оценка достижения руководителями критериев эффективности их деятельности и определение размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.1 и 2.5.3 настоящего Положения.

Положение о комиссии, состав комиссии утверждаются локальным правовым актом администрации. Порядок оценки эффективности деятельности работников учреждения в целях определения размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.2 и 2.5.4 настоящего Положения, может быть предусмотрен локальным правовым актом администрации в качестве функции указанной комиссии или осуществляться в ином порядке.

2.3. Решение комиссии носит рекомендательный характер. Окончательное решение о размере стимулирующей выплаты руководителю принимает глава администрации путем подписания соответствующего распоряжения.

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

2.5. В учреждениях используются следующие виды стимулирующих выплат руководителям:

2.5.1. Надбавка за интенсивность работы (далее – надбавка) устанавливается на предстоящий квартал с учетом достижения значений показателей и критериев эффективности труда в предшествующем квартале, согласно приложениям №1 и №2 к Положению, и выплачивается ежемесячно.

2.5.2. Надбавка за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг (далее – надбавка за платные услуги) устанавливается по результатам работы за период (год), и выплачивается ежемесячно.

2.5.3. Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ), далее – премия за результаты работы, устанавливается 1 раз за период (месяц или год) с учетом достижения значений показателей и критериев эффективности труда согласно приложениям №1 и №2 к Положению, и выплачивается 1 раз за отчетный период.

2.5.4. Иные стимулирующие выплаты – устанавливаются не чаще 1 раза в квартал с учетом достижения значений показателей и критериев эффективности труда в истекшем периоде (при наступлении события в отчетном периоде), согласно приложению №1 к Положению.

К иным стимулирующим выплатам относятся:

премия за выполнение конкретного особо важного задания;

премия в связи с юбилейной датой со дня рождения руководителя (50, 55 лет и далее каждые 5 лет) за большой вклад в развитие молодежной политики на территории Кировского района Санкт-Петербурга.

2.6. Премии устанавливаются с учетом фактически отработанного времени и пропорционально размеру занимаемой ставки. Надбавки устанавливаются на предстоящий период пропорционально занимаемой ставке и выплачиваются ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются без учета отработанного времени и размера занимаемой ставки.

2.7. Выплаты стимулирующего характера (кроме надбавки за платные услуги) начисляются и выплачиваются при наличии объема средств фонда надбавок и доплат (за исключением средств, необходимых для выплат компенсационного характера, а также для выплат стимулирующего характера работникам учреждения), достаточного для их осуществления, а также достаточного для обеспечения деятельности учреждения в текущем финансовом году и (или) при наличии дохода от платных услуг.

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

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

при применении дисциплинарного взыскания в виде замечания заработная плата руководителя за месяц, в котором было применено дисциплинарное взыскание, подлежит снижению не более чем на 10% за счет уменьшения размера стимулирующих выплат;

при применении дисциплинарного взыскания в виде выговора заработная плата работника за месяц, в котором было применено дисциплинарное взыскание, подлежит снижению не более чем на 20% за счет уменьшения размера стимулирующих выплат.

2.9. Размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в процентном соотношении к должностному окладу с учетом полученных баллов по результатам работы за отчетный период, и устанавливается правовым актом администрации на основании решения комиссии, оформленного протоколом.

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

2.11. Контроль достоверности значений критериев, на основе которых проводится оценка эффективности деятельности руководителя, а также своевременности предоставления этой информации, возлагается на членов комиссии.

2.12. 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 (например, вступившим в силу решением суда первоначальное решение о привлечение к административной ответственности было признано незаконным), это является основанием для рассмотрения вопроса о восстановлении размера стимулирующей выплаты за тот период, когда она была на этом основании снижена.

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

2.14. 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» предельный уровень соотношения объема средств, направляемых на стимулирующие выплаты руководителям учреждений (в кратности относительно его должностного оклада), с объемом средств направляемых на стимулирующие выплаты иным работникам учреждения (в кратности относительно среднего значения их должностных окладов) устанавливается в кратности не более 4.

2.15. Введение с 2024 года системы стимулирующих выплат, основанной на постановлении № 650, не должно приводить к снижению среднего дохода руководителей учреждений 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.

Приложение №1
к Положению о порядке оценки
эффективности труда руководителей государственных учреждений
по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных
администрации Кировского района Санкт-Петербурга

**Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда
руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга,
подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга**

N п/п	Показатели	Критерии	Периодичность	Вид выплаты
1.1.	Ведение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	Исполнение бюджета за 1 квартал: на 25%, 20-24,99% 15-19,99% менее 15%	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Исполнение бюджета за 2 квартал: на 50% 45-49,99% 40-44,99% менее 40%	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Исполнение бюджета за 3 квартал на 75% 70-74,99% 65-69,99% менее 65%	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Исполнение бюджета за 4 квартал на 100% 95-99,99% 90-94,99% менее 90%	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы

1.2.		Дебиторская и просроченная кредиторская задолженности, замечания по ведению финансово-хозяйственной деятельности	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
1.3.		Организация совместных торгов	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
1.4.	Оценка хозяйственной деятельности	Выполнение мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
1.5.	Исполнение кассового плана месяца	Исполнение на 100%	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Неисполнение на 100%		
1.6.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности учреждения	Исправное содержание и своевременное техническое обслуживание КСОБ (комплексной системы обеспечения безопасности)	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Наличие замечаний по содержанию и своевременному техническому обслуживанию КСОБ (комплексной системы обеспечения безопасности)		

1.7.	Соблюдение трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, развитие кадрового потенциала	Отсутствие/наличие замечаний при осуществлении администрацией ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. Устанавливается в случае проведения проверок	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Соблюдение/несоблюдение квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов		
		Трудоустройство молодых специалистов в учреждение		
		Реализация программ наставничества в учреждении		
1.8.	Наличие неиспользованных остатков бюджетных ассигнований на конец финансового года	Наличие остатков <0,1% от общей суммы выделенных ассигнований)	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Наличие остатков $\geq 0,1\%$ от общей суммы выделенных ассигнований)		
1.9.	Выполнение ежегодного плана работы по реализации в учреждении антикоррупционной политики	Выполнение плана. Отсутствие замечаний.	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Невыполнение плана. Наличие замечаний.		

1.10.	Добросовестное осуществление трудовой деятельности и в связи с юбилейной датой (50, 55 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет)	Соответствие требованию	1 раз в квартал	Иные стимулирующие выплаты
		Несоответствие требованию		
1.11.	Выполнение конкретного особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания (за каждое задание)	1 раз в квартал	Иные стимулирующие выплаты
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания		

Приложение №2
к Положению о порядке оценки
эффективности труда руководителей государственных учреждений
по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных
администрации Кировского района Санкт-Петербурга

**Требования к периодичности оценки по конкретным показателям,
соответствующим показателям и критериям, предусмотренным постановлением Правительства
Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников
государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга», в отношении
руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга,
подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатели	Критерии	Периодичность	Вид выплаты
1.1.	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)	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		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)		

1.2.	Своевременное размещение (обновление) информации об учреждении	<p>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-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 этой информации в актуальном состоянии)</p> <p>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</p>	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
1.3.	Поступление подтвержденных жалоб физических или юридических лиц	<p>Отсутствие подтвержденных жалоб</p> <p>Наличие одной и более подтвержденной жалобы</p> <p>Наличие двух и более подтвержденных жалоб</p>	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы

1.4.	Эффективное использование помещений учреждения	Использование всех помещений учреждения, пригодных для осуществления работы с молодежью, для целей выполнения государственного задания в среднем не менее 5 часов в день	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Использование всех помещений учреждения, пригодных для осуществления работы с молодежью, для целей выполнения государственного задания в среднем от 4 до 5 часов в день		
		Использование всех помещений учреждения, пригодных для осуществления работы с молодежью, для целей выполнения государственного задания в среднем менее 4 часов в день		
1.5.	Укомплектованность учреждения персоналом, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики	Укомплектованность не менее чем на 95%	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Укомплектованность на 85-94%		
		Укомплектованность на 75-84%		
		Укомплектованность менее чем на 75%		
1.6.	Участие специалистов учреждения в региональных, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах (далее - конкурсы)	Наличие у специалистов учреждения не менее одного призового места в федеральных или региональных конкурсах	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы

		Участие не менее чем одного специалиста учреждения в федеральных конкурсах		
		Участие не менее чем одного специалиста учреждения в региональных конкурсах		
		Отсутствие фактов участия специалистов учреждения в федеральных или региональных конкурсах		
1.7.	Личное участие руководителя учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	Личное участие руководителя учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Личное участие руководителя учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня		
		Отсутствие фактов личного участия руководителя учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня		
1.8.	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	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Отсутствие регулярного роста статистических показателей в официальных сообществах учреждения в социальных сетях		

1.9.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Наличие одного неисполненного задания или поручения		
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений		
1.10.	Участие лиц, занимающихся в учреждении, в конкурсах	Наличие у лиц, занимающихся в учреждении, не менее одного призового места в федеральных или региональных конкурсах	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Участие не менее чем одного занимающегося в учреждении в федеральных или региональных конкурсах		
		Отсутствие фактов участия занимающихся в учреждении в федеральных или региональных конкурсах		
1.11.	Доля лиц, занимающихся в учреждении, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, зарегистрированных (прошедших идентификацию 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	Не менее 10% от общего количества лиц, занимающихся в учреждении	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Не менее 6%, но менее 10% от общего количества лиц, занимающихся в учреждении		
		Менее 6% от общего количества лиц, занимающихся в учреждении		

1.12.	Доля несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, постоянно или преимущественно проживающих на территории района Санкт-Петербурга, состоящих на учете 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	50% и более	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Более 30%, но менее 50%		
		Менее 30%		
1.13.	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	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Регулярное взаимодействие с одним или двумя молодежными общественными объединениями		
		Отсутствие регулярного взаимодействия с молодежными общественными объединениями		
1.14.	Поступление от Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями мотивированной информации о недостатках в деятельности учреждения по реализации основных направлений молодежной политики	Отсутствие указанной информации	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Наличие информации об одном выявленном недостатке		
		Наличие информации о двух и более выявленных недостатках		

1.15.	Организация работы молодежного общественного пространства в учреждении	Наличие в учреждении молодежного общественного пространства «ПРОСТО» или иного молодежного общественного пространства полезной площадью не менее 100 кв. м	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Отсутствие в учреждении молодежного общественного пространства «ПРОСТО» или иного молодежного общественного пространства полезной площадью не менее 100 кв. м		
1.16.	Наличие на базе учреждения центра общественного развития «Добро.Центр»	Наличие	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Отсутствие		
1.17.	Доля молодежи, постоянно или преимущественно проживающей на территории района Санкт-Петербурга, принявшей участие в организованных учреждением массовых, 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	10% и более	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Не менее 7%, но не более 10%		
		Менее 7%		

1.18.	Использование федеральной государственной автоматизированной информационной системы «Молодежь России» (далее - ФГАИС «Молодежь России»)	В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация не менее 25% участников мероприятий, 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»	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		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 от 30% до 50% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России»		
		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»		
1.19.	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	10% и более	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Не менее 6%, но не более 10%		
		Менее 6%		

1.20.	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения	Достижение	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Недостижение		
1.21.	Выполнение государственного задания учреждения по делам молодежи Санкт-Петербурга (далее - учреждение) (количественные показатели) за год	Выполнение планового показателя $K1 \geq 95\%$	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Выполнение планового показателя $K1 < 95\%$		
1.22.	Выполнение государственного задания учреждения (качественные показатели) за год	Выполнение планового показателя $K2 \geq 95\%$	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Выполнение планового показателя $K2 < 95\%$		