



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
АДМИНИСТРАЦИЯ КИРОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
РАСПОРЯЖЕНИЕ

окуд

Адм. Кировского р-на  
№ 6545-р  
от 22.12.2023



Об утверждении Положения о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителя) 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, работников (кроме руководителя) 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 и подлежит применению совместно с коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами учреждений, при этом:

оценка эффективности труда работников 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 работников 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 работника, предусмотренный трудовым договором, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами учреждений, действующими на 31.12.2023.

3. Руководителям учреждений:

3.1. привести в срок до 28.12.2023 включительно коллективные договоры, соглашения, локальные правовые акты возглавляемых учреждений в соответствие с постановлением №650 и настоящим распоряжением;

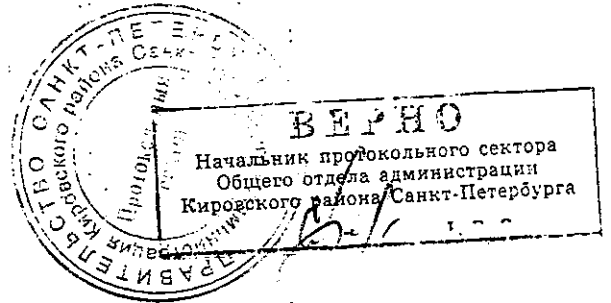
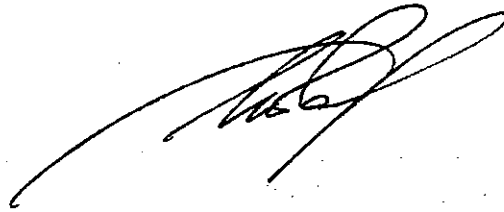
3.2. обеспечить в срок до 28.12.2023 включительно ознакомление работников возглавляемых учреждений под роспись с настоящим распоряжением и коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами, указанными в пункте 3.1 настоящего распоряжения;

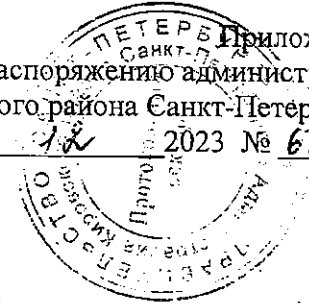
3.3. привести трудовые договоры с работниками учреждений в соответствие с настоящим распоряжением, штатным расписанием, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами, указанными в пункте 3.1 настоящего распоряжения, в срок до 30.12.2023 включительно, а в случае отказа работника 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.

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

Глава администрации

С.В.Иванов





**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителя)**  
**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 работников (кроме руководителя) государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга (далее – соответственно Положение, учреждение), определяет:

1.1.1. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждений, за исключением руководителей учреждений и иных работников учреждений, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики; требования к периодичности оценки по данным показателям и вид стимулирующих выплат, согласно приложению № 1 к Положению.

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

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

1.1.4. Требования к периодичности оценки по конкретным показателям и вид стимулирующих выплат, соответствующих показателям и критериям, предусмотренным постановлением № 650, работникам учреждений, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики, согласно приложению № 3 к Положению.

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

1.3. Положение принято в соответствии с постановлением № 650 и Методическими рекомендациями по оплате труда работников учреждений по делам молодежи

Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 20.06.2022 №44-р.

1.4. Перечень должностей отраслевых работников утвержден распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 28.04.2023 № 53-р «О реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2023 № 167».

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

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

пакет документов для подтверждения достижения значений критериев, предоставляемый работником;

мероприятия по проверке такого пакета документов, подлежащие выполнению учреждением;

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

стоимость балла для каждой категории сотрудников учреждения.

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

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

## **2. Применение показателей и критериев оценки эффективности труда работников для определения размеров стимулирующих выплат**

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

2.2. В целях оценки достижения показателей эффективности деятельности работников учреждения в нем создается комиссия по определению размера стимулирующих выплат, основной задачей которой является оценка достижения работниками критериев эффективности их деятельности и определение размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.1 и 2.5.3 настоящего Положения по каждому работнику.

К компетенции указанной комиссии относятся и иные функции, необходимые для реализации указанной задачи. Оценка достижения показателей эффективности деятельности работников учреждения, входящих в состав указанной комиссии, осуществляется

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

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

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

2.5. В учреждениях используются следующие виды стимулирующих выплат работникам:

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

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

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

2.5.4. Иные стимулирующие выплаты.

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

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

2.8. Выплаты стимулирующего характера (кроме 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 руководителю учреждения), достаточного для их осуществления (далее – Распределяемая часть ФНД), а также достаточного для обеспечения деятельности учреждения в текущем финансовом году и (или) при наличии дохода от платных услуг.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. Особенности установления отдельных видов стимулирующих выплат

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

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

рассчитывается максимальный объем выплаты стимулирующего характера работникам учреждения;

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

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

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

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

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

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

3.5. Размер премии за результативность работы за месяц определяется не позднее четвертого числа месяца, следующего за оцениваемым месяцем.

Размер премии за результативность работы за год определяется не позднее 10 декабря текущего года, начиная с декабря 2024 года.

3.6. Надбавка за платные услуги начисляется ежемесячно не позднее 14 числа месяца, следующего за отчетным, исключительно за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности и при их наличии, достаточном для обеспечения продолжения этой деятельности.

3.7. Размер надбавки 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.



ПРИЛОЖЕНИЕ №1  
к Положению о порядке оценки,  
эффективности труда работников (кроме руководителя)  
государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга,  
подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга

**Показатели и критерии оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга, за исключением руководителей учреждений и иных работников учреждений, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики; требования к периодичности оценки по данным показателям и вид стимулирующих выплат**

**1. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников по направлению деятельности, не связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики, реализующих хозяйственные, кадровые или иные обеспечивающие функции (кроме рабочих)**

N п/п	Показатели	Критерии	Периодичность	Вид выплаты
1.1.	Своевременное и качественное осуществление полномочий государственного заказчика по учреждению в целом  (1)(4)(9)(10)*	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений) в сфере закупок	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы

		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, относящихся к сфере ответственности отраслевого структурного подразделения		
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, относящихся к сфере ответственности отраслевого структурного подразделения		
1.2.	Своевременное и качественное осуществление полномочий по ведению бухгалтерского учета (2) (6)*	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)		

1.3.	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности  все, за исключением (3)(5)(9)(10)*	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), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями		
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями		
1.4.	Своевременность осуществления закупочной деятельности.  Фактический показатель размещения государственного заказа ( $Rf^1$ ) определяется нарастающим итогом с начала текущего года как отношение объема принятых обязательств в отчетном периоде к	$P \geq 100\%$	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		$100\% > P \geq 75\%$		

	<p>общему объему финансового обеспечения закупок товаров, работ, услуг текущего финансового года (далее – совокупный годовой объем закупок).</p> <p><sup>1</sup>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.</p> <p>Плановый показатель размещения государственного заказа (Rp): 1 квартал – 70%; 2 квартал – 85%; 3 квартал – 95% 4 квартал (до 01 ноября текущего финансового года) – 100%</p> <p>Итоговый показатель (P) = <math>Rf/Rp \times 100\%</math></p> <p>(1)(3)(4)(9)(10)*</p>	<p><math>P &lt; 75\%</math></p>		
<p>1.5.</p>	<p>Поступление подтвержденных жалоб физических лиц (включая работников) или юридических лиц по направлению деятельности</p> <p>все, за исключением (14)(15)(16)*</p>	<p>Отсутствие подтвержденных жалоб</p> <hr/> <p>Наличие одной и более подтвержденной жалобы</p>	<p>1 раз в квартал</p>	<p>Надбавка за интенсивность работы</p>

		Наличие двух и более подтвержденных жалоб		
1.6.	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 учреждения  (2)(5)(6)*	$P > 90\%$	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		$90\% \geq P > 80\%$		
		$80\% \geq P > 75\%$		
		$P \leq 75\%$		
1.7.	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности  (1)(3)(4)(9)(10)(11) (12) (13)*	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Наличие одного замечания		
		Наличие двух и более замечаний		
1.8.	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)  (1)(3)(4)(9)(10) (11) (12) (13)*	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Наличие одного замечания		
		Наличие двух и более замечаний		

1.9.	Отсутствие нештатных ситуаций в эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, комплексных систем обеспечения безопасности (в том числе ложных срабатываний этих систем)  (1)(3)(14)(15) (16)*	Отсутствие	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Наличие		
1.10.	Наличие плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении, актуализированных документов по вопросам противодействия коррупции и предотвращению конфликта интересов и обеспечение их реализации  (1)(3) (4)(7)(8)(14)(15)(16)*	Соответствие требованиям	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Несоответствие хотя одному требованию		
1.11.	Своевременное и безошибочное осуществление расчетов с работниками и контрагентами  (2)(5)(6)(7)(8)*	Отсутствие нарушений со стороны финансовой службы	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Наличие нарушений со стороны финансовой службы		
		Наличие штрафа		
1.12.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по поддержанию программных средств, компьютерной и оргтехники в надлежащем состоянии	Соответствие требованиям	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Наличие замечаний		

	(11)*			
1.13.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по охране труда, пожарной безопасности, мобилизационной подготовке, гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций  (1)(3)(7) (8)(12)(13)(14)(15)(16)*	Соответствие требованиям  Наличие замечаний	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
1.14.	Ведение финансово-хозяйственной деятельности  (2)(5) (6)*	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	
		Исполнение бюджета за 3 квартал: на 75% 70-74,99% 65-69,99% менее 65%	1 раз в квартал	
		Исполнение бюджета за 4 квартал: на 100% 95-99,99%	1 раз в квартал	

		90-94,99% менее 90%		
		Дебиторская и просроченная кредиторская задолженности, замечания по ведению финансово-хозяйственной деятельности  (2)(5)**	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Организация совместных торгов  (9)(10)**	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
1.15.	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  (1)(3)(14)(15)(16)*	Соответствие всем показателям  Несоответствие хотя бы одному показателю	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
1.16.	Контроль выполнения ремонтных работ подрядными организациями  (14)(15)(16)*	Наличие контроля  Отсутствие контроля	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
1.17.	Своевременное выполнение поручений по заявкам от подростково-молодежных клубов  (14)(15)(16)*	Своевременно  Несвоевременно	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы



1.18.	<p>Разработка и реализация перспективных и текущих планов (графиков) различных видов ремонта оборудования и других основных фондов учреждения (зданий, систем водоснабжения, канализации, воздухопроводов, пожарной и охранной сигнализации), а также мер по улучшению их эксплуатации и обслуживания</p> <p>(14)(15)(16)*</p>	Наличие разработки и реализации перспективных и текущих планов (графиков) различных видов ремонта оборудования и других основных фондов	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Отсутствие разработки и реализации перспективных и текущих планов (графиков) различных видов ремонта оборудования и других основных фондов		
1.19.	<p>Исполнение плана гражданской обороны, план действий при возникновении ЧС, плана эвакуации и других документов, определенных законодательством</p> <p>(12)*</p>	Выполнение	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Наличие замечаний		
1.20.	<p>Проведение инструктажей по ГО и ЧС, контроль за проведением их со стороны ответственных в структурных подразделениях. Контроль за выполнением требований ГО и ЧС в учреждении</p> <p>(12)*</p>	Проведение инструктажей по ГО и ЧС	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Отсутствие проведения инструктажей по ГО и ЧС		
1.21.	<p>Своевременное, правильное оформление и регистрация локальных нормативных актов учреждения</p> <p>(17)*</p>	Отсутствие замечаний к своевременности и правильности оформления и регистрация локальных нормативных актов учреждения.	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Наличие замечаний		

1.22.	Наличие систематического контроля за своевременной обработкой сотрудниками администрации документов, поступивших на исполнение  (17)*	Нет замечаний	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Наличие замечаний		
1.23.	Наличие систематического контроля за электронным документооборотом, Своевременная регистрация поступивших и отправляемых электронных писем  (17)*	Нет замечаний	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Наличие замечаний к контролю за электронным документооборотом, к регистрации поступивших и отправляемых электронных писем		
1.24.	Своевременное и правильное оформление документации по разделу «кадры», с учетом защиты персональных данных работников учреждения  (7)(8)*	Отсутствие замечаний к правильности оформления документов и срокам подготовки	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Своевременное устранение замечаний		
		Наличие не устраненных замечаний		
1.25.	Своевременная подготовка отчетной документации учреждения по разделу «кадры»: информации по запросам вышестоящих органов, входящей документации и руководителей подразделений учреждения  (7)(8)*	Своевременная и достоверная подготовка отчетных документов	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Своевременное устранение замечаний		
		Наличие не устраненных замечаний		

1.26.	Обновление операционных систем и антивирусных баз, актуализация ключей ЭП (11)*	Своевременно/ качественно/ отсутствие замечаний	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Некачественно/наличие замечаний		
		Несвоевременно		
1.27.	Обслуживание ПК / техники, локальной вычислительной сети и сервера с серверным оборудованием (11)*	Своевременно/ качественно/ отсутствие замечаний	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Несвоевременно		
		Некачественно/наличие замечаний		
1.28.	Организация подготовки работников в области охраны труда (проведение вводного инструктажа, организация проведения обучения и т.п.) (13)*	Своевременно/ качественно/ отсутствие замечаний	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Несвоевременно		
		Некачественно/наличие замечаний		
1.29.	Организация и проведение мероприятий, направленных на снижение уровней профессиональных рисков (контроль проведения медосмотров, обеспечения работников СИЗ и т.п.) (13)*	Своевременно/ качественно/ отсутствие замечаний	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Несвоевременно		

		Не качественно/наличие замечаний		
1.30.	Разработка проектов приказов по Учреждению, локальных нормативных актов Учреждения (4)*	Своевременно/ качественно/ отсутствие замечаний	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Несвоевременно		
		Не качественно/наличие замечаний		
1.31.	Эффективная работа с корреспонденцией (документооборот учреждения), качественная подготовка и своевременная сдача текущей и периодической отчётности в вышестоящие и/или межведомственные, внебюджетные органы и учреждения все*	Соответствие всем показателям	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
1.32.	Выполнение работы и проведение мероприятий, способствующих повышению организационного, качественного уровня работы учреждения и её эффективности все*	Соответствие всем показателям	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
1.33.	Подготовка текущего, отчетного, информационного и аналитического материала, влияющего на повышение эффективности работы учреждения все*	Соответствие всем показателям	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)

1.34.	Исполнительская дисциплина: своевременное и качественное выполнение заданий и поручений руководства  все*	Соответствие всем показателям	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
1.35.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины (опозданий, самовольного ухода с работы, и т.д.)  все*	Соответствие всем показателям	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
1.36.	Выполнение работ по заданию администрации Кировского района/директора учреждения/непосредственного руководителя, не входящие в должностные обязанности работника, влияющих на положительную оценку и имидж работы учреждения Кировского района Санкт-Петербурга  все*	Соответствие всем показателям	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)

Примечания:

<\*> обозначения должностей:

- (1) - данный показатель применим для заместителя директора по административно-хозяйственной работе
- (2) - данный показатель применим для главного бухгалтера
- (3) - данный показатель применим для заведующего отделом материально-технического обеспечения
- (4) - данный показатель применим для заведующего отделом по правовой и договорной работе
- (5) - данный показатель применим для ведущего экономиста
- (6) - данный показатель применим для бухгалтера

- (7) - данный показатель применим для ведущего специалиста по кадрам
- (8) - данный показатель применим для специалиста по кадрам
- (9) - данный показатель применим для ведущего специалиста в сфере закупок
- (10) - данный показатель применим для специалиста в сфере закупок
- (11) - данный показатель применим для администратора баз данных
- (12) - данный показатель применим для специалиста по гражданской обороне
- (13) - данный показатель применим для специалиста по охране труда
- (14) - данный показатель применим для ведущего инженера
- (15) - данный показатель применим для инженера-энергетика
- (16) - данный показатель применим для инженера
- (17) - данный показатель применим для секретаря

**2. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников по направлению деятельности, не связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики, реализующих хозяйственные, кадровые или иные обеспечивающие функции (в отношении рабочих)**

№ п/п	Показатели	Критерии	Периодичность	Вид выплаты
2.1.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию помещений/площадок/территорий и находящегося в них имущества в чистоте и порядке	Соответствие всем показателям	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
2.2.	Исполнительская дисциплина: своевременное и качественное выполнение заданий и поручений руководства	Соответствие всем показателям	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)

2.3.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины (опозданий, самовольного ухода с работы)	Соответствие всем показателям	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
2.4.	Выполнение работ по заданию администрации Кировского района/директора учреждения/непосредственного руководителя, не входящие в должностные обязанности работника, влияющих на положительную оценку и имидж работы учреждения	Качество и количество выполненной работы	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)

ПРИЛОЖЕНИЕ №2  
к Положению о порядке оценки,  
эффективности труда работников (кроме руководителя)  
государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга,  
подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга

**Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда  
работников (кроме руководителя) государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга,  
подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга,  
непосредственно реализующих основные направления молодежной политики;  
требования к периодичности оценки по данным показателям и вид стимулирующих выплат**

**1. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда  
работников, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики  
(в части, касающейся заместителей руководителя; 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)**

№п/п	Показатели	Критерии	Периодичность	Вид выплаты
1.1.	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	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		
1.2.	Использование федеральной государственной автоматизированной информационной системы "Молодежь России" (далее - ФГАИС "Молодежь России")	<p>В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация не менее 25% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС "Молодежь России".</p> <p>С 2026 года: учреждением организована регистрация не менее 50% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС "Молодежь России"</p>	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
	<p>В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация от 10% до 25% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС "Молодежь России".</p> <p>С 2026 года: учреждением организована регистрация 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".</p> <p>С 2026 года: учреждением организована</p>			

		регистрация менее 30% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС "Молодежь России"		
1.3.	Организация и проведение статусных открытых мероприятий для возрастной категории от 14 до 35 лет, повышающих авторитет, имидж и значимость учреждения в районном и городском масштабах	Организация и проведение статусного мероприятия, влияющего на положительную оценку и имидж работы учреждения: открытое мероприятие с количеством участников не менее 35 человек в возрасте от 14 до 35 лет, с обязательным предоставлением в установленные сроки положения или сценарного плана мероприятия и отчета по утвержденным формам	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
1.4.	Выполнение работ по заданию администрации Кировского района/директора учреждения/непосредственного руководителя, не входящие в должностные обязанности работника, влияющих на положительную оценку и имидж работы учреждения Кировского района	Выполнение	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Невыполнение		
1.5.	Средняя укомплектованность персоналом структурного подразделения по направлению деятельности	более 80%	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		менее 80%		
1.6.	Укомплектованность персоналом по направлению деятельности, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики	Отсутствие замечаний при осуществлении администрацией ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права,	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)

		<p>трудоустройство молодых специалистов в структурное подразделение, реализация программ наставничества, в том числе курирование практикантов</p> <p>Наличие замечаний</p>		
1.7.	<p>Доля лиц, занимающихся в учреждении, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, зарегистрированных (прошедших идентификацию и аутентификацию) в единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства) (<a href="http://www.dobro.ru">www.dobro.ru</a>) и регулярно (не менее одного раза в месяц) участвующих в добровольческой (волонтерской) деятельности (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)</p>	<p>Не менее 10% от общего количества лиц, занимающихся в структурном подразделении</p> <p>Не менее 6%, но менее 10% от общего количества лиц, занимающихся в структурном подразделении</p> <p>Менее 6% от общего количества лиц, занимающихся в структурном подразделении</p>	1 раз в месяц	<p>Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)</p>
1.8.	<p>Количество 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,</p>	<p>5 и более человек</p> <p>Более 3, но менее 5 человек</p>	1 раз в месяц	<p>Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)</p>

	от общего количества несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, постоянно или преимущественно проживающих на территории района Санкт-Петербурга, состоящих на таком учете	Менее 3 человек		
1.9.	Наличие на базе структурного подразделения центра общественного развития «Добро.Центр» (только для заместителей директора)	Наличие	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Отсутствие		

**2. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики (в части специалистов по работе с молодежью, специалистов по социальной работе с молодежью, специалистов по организации и проведению молодежных мероприятий)**

№ п/п	Показатели	Критерии	Периодичность	Вид выплаты
2.1.	Доля лиц, занимающихся в учреждении, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, зарегистрированных (прошедших идентификацию и аутентификацию) в единой информационной системе в сфере развития	10 % и более человек	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Более 6 %, но менее 10 %		

	добровольчества (волонтерства) ( <a href="http://www.dobro.ru">www.dobro.ru</a> ) и регулярно (не менее одного раза в месяц) участвующих в добровольческой (волонтерской) деятельности	Менее 6 %		
2.2	Использование федеральной государственной автоматизированной информационной системы "Молодежь России" (далее - ФГАИС "Молодежь России")	<p>В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация не менее 25% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС "Молодежь России"</p> <p>С 2026 года: учреждением организована регистрация не менее 50% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС "Молодежь России"</p>	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
	<p>В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация от 10% до 25% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС "Молодежь России".</p> <p>С 2026 года: учреждением организована регистрация 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»</p> <p>С 2026 года: учреждением организована регистрация менее 30% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России»</p>			

		Отсутствие регистрации		
2.3	Личное участие работника в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	Личное участие работника учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Личное участие работника учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня		
		Отсутствие фактов личного участия работника учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня		
2.4	Взаимодействие с молодежью через социальные сети	Регулярный рост статистических показателей в официальных сообществах учреждения в социальных сетях: повышение количества уникальных посетителей; числа пользователей, подписавшихся 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		

2.5	Организация и проведение статусных открытых мероприятий для возрастной категории от 14 до 35 лет, повышающих авторитет, имидж и значимость учреждения в районном и городском масштабах	Организация и проведение статусного мероприятия, влияющего на положительную оценку и имидж работы учреждения: открытое мероприятие с количеством участников не менее 35 человек в возрасте от 14 до 35 лет, с обязательным предоставлением в установленные сроки положения или сценарного плана мероприятия и отчета по утвержденным формам	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
2.6	Выполнение работ по заданию администрации Кировского района/директора учреждения/непосредственного руководителя, не входящие в должностные обязанности работника, влияющих на положительную оценку и имидж работы учреждения Кировского района	Выполнение	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
2.7	Соблюдение трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, развитие кадрового потенциала	Отсутствие замечаний	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Наличие замечаний		
2.8	Количество 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.	10 и более человек	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Более 5, но менее 10 человек		
		Менее 5 человек		

**3. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся методистов, психологов)**

№ п/п	Показатели	Критерии	Периодичность	Вид выплаты
3.1	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 квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Не менее 6%, но менее 10% от общего количества лиц, занимающихся учреждении		
		Менее 6% от общего количества лиц, занимающихся в учреждении		
3.2	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 квартал	Надбавка за интенсивность работы
		В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация от 10% до 25%		



		<p>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"</p>		
		<p>В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация менее 10% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС "Молодежь России".</p> <p>С 2026 года: учреждением организована регистрация менее 30% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС "Молодежь России"</p>		
		Отсутствие регистрации		
3.3	Взаимодействие с молодежью через социальные сети	<p>Регулярный рост статистических показателей в официальных сообществах учреждения в социальных сетях: повышение количества уникальных посетителей; числа пользователей, подписавшихся на страницу; количества просмотров страницы</p>	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Отсутствие регулярного роста статистических показателей в официальных сообществах учреждения в социальных сетях		

3.4	Оценка молодежью Санкт-Петербурга качества проведенных мероприятий (по направлениям деятельности), в которых они принимали участие	Преобладание положительных отзывов	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Преобладание отрицательных отзывов		
3.5	Организация и проведение статусных открытых мероприятий для возрастной категории от 14 до 35 лет, повышающих авторитет, имидж и значимость учреждения в районном и городском масштабах	Организация и проведение статусного мероприятия, влияющего на положительную оценку и имидж работы учреждения: открытое мероприятие с количеством участников не менее 35 человек в возрасте от 14 до 35 лет, с обязательным предоставлением в установленные сроки положения или сценарного плана мероприятия и отчета по утвержденным формам	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
3.6	Выполнение работ по заданию администрации Кировского района/директора учреждения/непосредственного руководителя, не входящие в должностные обязанности работника, влияющих на положительную оценку и имидж работы учреждения Кировского района	Выполнение	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
3.7	Личное участие специалиста в конкурсах сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	Занятие призового места в федеральных конкурсах	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		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		

ПРИЛОЖЕНИЕ №3  
к Положению о порядке оценки,  
эффективности труда работников (кроме руководителя)  
государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга,  
подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга

**Требования к периодичности оценки по конкретным показателям  
и вид стимулирующих выплат, соответствующих 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 работников  
(кроме руководителя) государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга,  
подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга,  
непосредственно реализующих основные направления молодежной политики**

**1. Требования к периодичности оценки по конкретным показателям  
и вид стимулирующих выплат работникам, непосредственно реализующим основные направления  
молодежной политики (в части, касающейся заместителей руководителя; 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)**

№п/п	Показатели	Критерии	Периодичность	Вид выплаты
1.1.	Личное участие заместителя руководителя учреждения по направлению деятельности, связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики, или руководителя структурного подразделения, созданного для непосредственной реализации	Личное участие руководителя в сфере молодежной политики в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня Личное участие руководителя в сфере молодежной политики в мероприятиях	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы

	основных направлений молодежной политики, при условии, что это структурное подразделение не имеет хозяйственных, кадровых или иных обеспечивающих функций, или руководителя структурного подразделения - дома молодежи (далее - руководитель в сфере молодежной политики) в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	сферы молодежной политики районного или городского уровня		
		Отсутствие фактов личного участия руководителя в сфере молодежной политики в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня		
1.2.	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)	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Прохождение заявки, составленной при участии руководителя указанной категории, отборочного этапа конкурса грантов		
		Отсутствие фактов подготовки заявки на участие в конкурсах грантов при участии руководителя указанной категории либо ее отклонение на отборочном этапе		
1.3	Оценка молодежью Санкт-Петербурга качества проведенных мероприятий (по направлениям деятельности), в которых они принимали участие	Преобладание положительных отзывов	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Преобладание отрицательных отзывов		
1.4	Поступление подтвержденных жалоб физических или юридических лиц по направлениям деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы		

		Наличие двух и более подтвержденных жалоб		оказываемых услуг (выполняемых работ)
1.5	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		
1.6	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	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		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	Участие лиц, занимающихся в учреждении (по направлению деятельности руководителя в сфере молодежной политики либо при его поддержке и сопровождении), в конкурсах (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)	Наличие не менее одного призового места у занимающихся в учреждении 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 из занимающихся в учреждении в федеральных или региональных конкурсах		

		Отсутствие фактов участия в федеральных или региональных конкурсах либо участие менее трех занимающихся в учреждении при отсутствии призового места		
1.8	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	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		
1.9	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	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности		

1.10	Выполнение плановых показателей (количественные показатели) по направлениям деятельности за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, 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 $K1 < 95\%$		
1.11	Выполнение плановых показателей (качественные показатели) по направлениям деятельности за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, 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 $K2 < 95\%$		
1.12	Поступление от Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями мотивированной информации о недостатках в деятельности учреждения по направлениям деятельности	Отсутствие указанной информации	1 раз в год	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		



**2. Требования к периодичности оценки по конкретным показателям  
и вид выплат работникам, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики  
(в части специалистов по работе с молодежью, специалистов по социальной работе  
с молодежью, специалистов по организации и проведению молодежных мероприятий)**

№ п/п	Показатели	Критерии	Периодичность	Вид выплаты
2.1.	Оценка молодежью Санкт-Петербурга качества проведенных мероприятий (по направлению деятельности), в которых они принимали участие	Преобладание положительных отзывов	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Преобладание отрицательных отзывов		
2.2	Поддержка инициатив молодежи Санкт-Петербурга	Победа заявки, составленной при участии специалиста, в конкурсе грантов	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Прохождение заявки, составленной при участии специалиста, отборочного этапа конкурса грантов		
		Отсутствие фактов подготовки заявки на участие в конкурсах грантов при участии специалиста либо ее отклонение на отборочном этапе грантов		
2.3	Подтвержденные жалобы	Отсутствие подтвержденных жалоб и замечаний	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Наличие подтвержденных жалоб и замечаний		
2.4	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы,

		Наличие одного неисполненного задания или поручения		за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений		
2.5	Оформление документации в отношении своей деятельности, в том числе планы, отчеты	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства		
2.6	Участие лиц, занимающихся в учреждении (по направлению деятельности специалиста либо при его поддержке и сопровождении) в конкурсах (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга) (только для специалистов по работе с молодежью, специалистов по социальной работе с молодежью)	Занятие призового места в федеральных конкурсах	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		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		
2.7	Вовлечение занимающихся в учреждении по направлению деятельности в мероприятия, организуемые учреждением (для учреждений,	Участие 60% - 100% занимающихся в учреждении в мероприятиях, организуемых учреждением	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество

	находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга) (только для специалистов по работе с молодежью, специалистов по социальной работе с молодежью)	Участие более 30%, но менее 60% занимающихся в учреждении в мероприятиях, организуемых учреждением		оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Участие менее 30% занимающихся в учреждении в мероприятиях, организуемых учреждением		
2.8	Участие специалиста учреждения в организации мероприятий методического, научного, научно-методического характера, мастер-классов, открытых уроков, конференций, семинаров	Участие в организации мероприятия	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Отсутствие фактов участия в организации мероприятий		
2.9	Участие в конкурсах	Занятие призового места в федеральных конкурсах	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		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		
2.10	Общественная деятельность специалиста в сфере молодежной политики (например, участие в	Участие в общественной деятельности	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы,

	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)	Отсутствие фактов участия в общественной деятельности		за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
2.11	Выполнение плановых показателей (количественные показатели) по направлению деятельности за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, год)	Достижение планового показателя	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Недостижение планового показателя		
2.12	Выполнение плановых показателей (качественные показатели) по направлению деятельности за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, год)	Достижение планового показателя	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Недостижение планового показателя		

**3. Требования к периодичности оценки по конкретным показателям и вид выплат работникам, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики (в части, касающейся методистов, психологов, юрисконсультов (осуществляющих консультирование молодежи по правовым вопросам), специалистов по связям с общественностью)**

№ п/п	Показатели	Критерии	Периодичность	Вид выплаты
1.1	Выполнение плановых показателей (количественные показатели) по направлению деятельности за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, год)	Достижение планового показателя	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Недостижение планового показателя		

1.2	Выполнение плановых показателей (качественные показатели) по направлению деятельности за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, год)	Достижение планового показателя	1 раз в квартал	Надбавка за интенсивность работы
		Недостижение планового показателя		
		Преобладание отрицательных отзывов		
1.3	Подтвержденные жалобы	Отсутствие подтвержденных жалоб и замечаний	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Наличие подтвержденных жалоб и замечаний		
1.4	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		
1.5	Оформление работником учреждения, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики (методистом, психологом, юрисконсультom, осуществляющим консультирование молодежи по правовым вопросам, специалистом по связям с общественностью) (далее - специалист учреждения), документации в отношении своей деятельности, в том числе планы, отчеты	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства		
1.6	Участие в конкурсах либо участие в подготовке и сопровождении победителей и участников конкурсов (по направлению деятельности) (только для методистов)	Занятие призового места в федеральных конкурсах работником учреждения или лицом, которому оказывалась поддержка или сопровождение	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг

		Участие в федеральных конкурсах работника учреждения или лица, которому оказывалась поддержка или сопровождение		(выполняемых работ)
		Занятие призового места в региональных конкурсах работником учреждения или лицом, которому оказывалась поддержка или сопровождение		
		Участие в региональных конкурсах работника учреждения или лица, которому оказывалась поддержка или сопровождение		
		Занятие призового места в районных конкурсах работником учреждения или лицом, которому оказывалась поддержка или сопровождение		
		Участие в районных конкурсах работника учреждения или лица, которому оказывалась поддержка или сопровождение		
		Отсутствие фактов участия в конкурсах		
1.7	Вовлеченность специалиста учреждения в мероприятия методического, научного, научно-методического характера, мастер-классы, открытые уроки, конференции, семинары (только для методистов, психологов, юристконсульттов)	Участие в организации мероприятия	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Отсутствие фактов участия в организации мероприятий		

1.8	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) (только для методистов, психологов, юрисконсульттов)	Участие в общественной деятельности	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности		
1.9	Поддержание информации на сайте учреждения в актуальном состоянии (только для специалистов по связям с общественностью)	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства		
1.10	Взаимодействие с молодежью через социальные сети (только для специалистов по связям с общественностью)	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 месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Отсутствие регулярного роста статистических показателей в официальных сообществах учреждения в социальных сетях		
1.11	Выполнение по поручению руководства работы по созданию графических, презентационных, видео-аудиоматериалов для учреждения (только для специалистов по связям с общественностью, методистов)	Осуществление соответствующей работы	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Отсутствие фактов выполнения соответствующей работы		

1.9	Наличие положительных отзывов лиц, для которых проводились консультации (только для психологов, юрисконсульттов, методистов), за оцениваемый период (месяц, квартал, полугодие, год)	Наличие положительных отзывов	1 раз в месяц	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Отсутствие положительных отзывов		
1.10	Поддержка инициатив молодежи Санкт-Петербурга (только для методистов, юрисконсульттов)	Победа заявки, составленной при участии специалиста, в конкурсе грантов	1 раз в год	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Прохождение заявки, составленной при участии специалиста учреждения, отборочного этапа конкурса грантов		
		Отсутствие фактов подготовки заявки на участие в конкурсах грантов при участии специалистов либо ее отклонение на отборочном этапе		