



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ КОЛПИНСКОГО
РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
РАСПОРЯЖЕНИЕ**

окуд

26.12.2023

№ 995-р

О показателях и критериях оценки
эффективности труда работников
(кроме руководителей) государственных
учреждений по делам молодежи,
подведомственных администрации
Колпинского района Санкт-Петербурга

В целях повышения эффективности деятельности работников учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Колпинского района Санкт-Петербурга, в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» (далее - постановление № 650):

1. Утвердить Положение о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителей) государственных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Колпинского района Санкт-Петербурга (далее - учреждения).
2. Действие распоряжения распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.
3. Руководителям учреждений в срок не позднее трех дней включительно после вступления в силу распоряжения привести коллективные договоры, соглашения, локальные правовые акты возглавляемых учреждений в соответствие с постановлением № 650 и распоряжением.
4. Контроль за выполнением распоряжения остается за главой администрации.

Глава администрации



Ю.В.Логвиненко

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением администрации
Колпинского района Санкт-Петербурга

от 16.12.2023 № 995-р

**Положение о порядке
оценки эффективности труда работников (кроме руководителей)
государственных учреждений по делам молодежи, подведомственных
администрации Колпинского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителей) государственных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Колпинского района Санкт-Петербурга (далее - Положение), определяет:

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

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

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

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

1.2. Перечень, размеры (в том числе максимальные) и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) отраслевых работников и обеспечивающих работников учреждений (то есть работников учреждений, за исключением руководителей учреждений и иных работников учреждений, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики), далее совместно именуемых «работники», устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с 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 «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» 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. В Положение не могут включаться показатели, дублирующие показатели, предусмотренные постановлением № 650.

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 ноль 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 в рублях 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 от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (далее - платные услуги). 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 любым работникам, 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 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. Оценка эффективности деятельности работников учреждения для целей определения размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.2 и 2.5.4 настоящего Положения может быть предусмотрена коллективным договором, соглашением, локальным правовым актом в качестве функции указанной комиссии или осуществляться в ином порядке. Положение о комиссии, состав комиссии утверждаются локальным правовым актом учреждения.

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

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

2.5. В учреждениях используются следующие виды стимулирующих выплат работникам:

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

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

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

2.5.4. Иные стимулирующие выплаты.

2.6. Премии устанавливаются с учетом фактически отработанного времени и пропорционально размеру занимаемой ставки (1, 0,5, 0,75 и так далее). Надбавки устанавливаются на предстоящий или текущий период пропорционально занимаемой ставке и выплачивается 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 премий за платные услуги) начисляются и выплачиваются при наличии объема средств фонда оплаты труда (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, экономии фонда заработной платы.

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

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

2.9. С учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П «По делу о проверке Конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами гражданки Е.В. Царегородской»:

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

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

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

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

В случае если обстоятельства, послужившие причиной для снижения стимулирующей выплаты, впоследствии были признаны недействительными (например, вступившим в силу решением суда 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. В этом случае может быть предусмотрена также сдельная оплата труда. Такие должности должны иметь отметку «(ПД)».

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

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

2.14. В соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-п «По делу о проверке Конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других», 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, при этом на отраслевых работников он распределяется в большем размере, нежели пропорционально суммам должностных окладов;

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

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

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

3.2. Установление выплат стимулирующего характера 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 четвертого числа месяца, следующего за месяцем приема на работу с учетом результатов работы за первый месяц работы.

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

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

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

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

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

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

3.9. Размер премии за результативность работы в расчете на одну ставку совокупно за квартал и три месяца, входящих в него, не может превышать 300% от должностного оклада (тарифной ставки);

размер надбавки за тот же период - не более 300%;

размер премии за платные услуги за квартал не ограничен;

размер иной стимулирующей выплаты по одному основанию - не более 200%;

размер премии за результативность работы за год - не более 300%.



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

**Показатели и критерии
оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи,
подведомственных администрации Колпинского района Санкт-Петербурга, за исключением руководителей учреждений
и иных работников учреждений, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики**

**Раздел 1. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи
Санкт-Петербурга, непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся заместителей
руководителей учреждения по направлению деятельности, не связанному с непосредственной реализацией основных направлений
молодежной политики; руководителей структурных подразделений, созданных для реализации хозяйственных,
кадровых или иных обеспечивающих функций)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	2	3
1	Своевременное и качественное осуществление полномочий государственного заказчика по учреждению в целом (для заместителя руководителя и начальника структурного подразделения, ответственных за осуществление закупок)	<p>Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений) в сфере закупок</p> <p>Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, относящихся к сфере ответственности отраслевого структурного подразделения</p> <p>Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, относящихся к сфере ответственности отраслевого структурного подразделения</p>

1	2	3
2	Своевременное и качественное осуществление полномочий по ведению бухгалтерского учета (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	<p>Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)</p> <p>Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)</p> <p>Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)</p>
3	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	<p>Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)</p> <p>Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями</p> <p>Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями</p>
4	<p>Своевременность осуществления закупочной деятельности. Фактический показатель размещения государственного заказа (Rf^{***}) определяется нарастающим итогом с начала текущего года как отношение объема принятых обязательств в отчетном периоде к общему объему финансового обеспечения закупок товаров, работ, услуг текущего финансового года (далее - совокупный годовой объем закупок).</p> <p>***Показатель Rf равен 0 (нулю) в течение всего года, если объем принятых бюджетных обязательств в срок до первого 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>$P \geq 100\%$</p> <p>$100\% > P \geq 75\%$</p> <p>$P < 75\%$</p>

1	2	3
	Плановый показатель размещения государственного заказа (Rp): 1 квартал - 70%; 2 квартал - 85%; 3 квартал - 95% 4 квартал (до 01 ноября текущего финансового года) - 100% Итоговый показатель (P) = $Rf/Rp * 100\%$ (для заместителя руководителя и начальника структурного подразделения, ответственных за осуществление закупок)	
5	Поступление подтвержденных жалоб физических лиц (включая работников) или юридических лиц по направлению деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб Наличие одной и более подтвержденной жалобы Наличие двух и более подтвержденных жалоб
6	Поступление от Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями мотивированной информации о недостатках в деятельности учреждения (по направлению деятельности)	Отсутствие указанной информации Наличие информации об одном выявленном недостатке Наличие информации о двух и более выявленных недостатках
7	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений Наличие одного неисполненного задания или поручения Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений
8	Наличие просроченной кредиторской задолженности (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Отсутствие Наличие
9	Наличие просроченной дебиторской задолженности (для заместителя руководителя по финансам и руководителя юридической службы)	Отсутствие Наличие
10	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 администрации Колпинского района Санкт-Петербурга (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	$P > 90\%$ $90\% \geq P > 80\%$ $80\% \geq P > 75\%$ $P \leq 75\%$

1	2	3
11	<p>Степень исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности Учреждениями на выполнение государственного задания отчетного года - фактический показатель выполнения</p> $P = A / B \times 100\%$, где: А - стоимостной объем фактического исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности Учреждениями на выполнение государственного задания отчетного года, тыс. руб.;; В - стоимостной объем планового исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выполнение государственного задания отчетного года, тыс. руб. (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	<p>$P \geq 95\%$</p> <p>$P < 95\%$</p>
12	<p>Осуществление закупок малого объема, проведенных через электронный магазин - отношение стоимости контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, проведенных через Электронный магазин, к целевому значению:</p> $P = (M / N) \times 100\%$, где: Fцел М - сумма цен контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, проведенных через Электронный магазин, тыс. руб.;; N - общая сумма цен контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, тыс. руб.;; Fцел - целевое значение, доводимое администрацией Колпинского района Санкт-Петербурга до учреждений, % (для заместителя руководителя учреждения и начальника структурного подразделения, ответственных за осуществление закупок)	<p>$P \geq 100\%$</p> <p>$P < 100\%$</p>
13	<p>Отклонение объема расходов учреждения в IV квартале от среднего объема расходов за I-III кварталы (субсидия на выполнение государственного задания)</p> $P = A4 / (1.1 \times (A1 + A2 + A3) / 3) \times 100\%$, где: AN - объем расходов Учреждения в N-м квартале отчетного года соответственно (субсидия на выполнение государственного задания), тыс. руб. (для заместителя руководителя по финансам и заместителя руководителя, ответственного за закупки)	<p>$P < 150\%$</p> <p>$P \geq 150\%$</p>

1	2	3
14	Средняя укомплектованность персоналом структурного подразделения (структурных подразделений) по направлению деятельности (вакантными считаются все должности, на которых нет основного сотрудника на представления сведений для оценки) за период	более 80% 60 % и более, но менее 80% менее 70%
15	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению	Отсутствие Наличие
16	Общественная деятельность работника (например, участие в постоянно действующих комиссиях, рабочих группах, участие в разработке методических или нормативных документов в сфере молодежной политики, руководство поисковым отрядом или иным общественным объединением, осуществляющим свою деятельность в сфере молодежной политики)	Участие в общественной деятельности Отсутствие фактов участия в общественной деятельности
17	Соответствие состояния делопроизводства в структурном подразделении (структурных подразделениях) по направлению деятельности номенклатуре дел и нормативным требованиям в области делопроизводства и архивного дела	Соответствие Несоответствие
18	Оформление документации в отношении деятельности вверенного структурного подразделения (структурных подразделений) в том числе планы, отчеты, нормативные и методические материалы	Наличие в полном объеме и надлежащего качества Наличие одного замечания Наличие двух и более замечаний
19	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества Наличие одного замечания Наличие двух и более замечаний
20	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества Наличие одного замечания Наличие двух и более замечаний
21	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения и практикантов	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников
22	Личное участие заместителя руководителя учреждения или руководителя структурного подразделения в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня

1	2	3
		Отсутствие фактов личного участия в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня
23	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания Отсутствие факта исполнения особо важного задания
24	Планирование и выполнение ремонтных работ в помещениях в соответствии с утвержденным руководителем планом (при необходимости, для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие плану Несоответствие плану
25	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения: наличие исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, их своевременная поверка, а также сдача показаний учета, отсутствие бездоговорного потребления ресурсов (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие всем показателям Несоответствие хотя бы одному показателю
26	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения: соблюдение нормативов расходования ресурсов (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соблюдение Превышение
27	Отсутствие нештатных ситуаций в эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, комплексных систем обеспечения безопасности (в том числе ложных срабатываний этих систем) (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Отсутствие Наличие
28	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов Отсутствие фактов повышения образовательного уровня

1	2	3
29	Наличие плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении, актуализированных документов по вопросам противодействия коррупции и предотвращению конфликта интересов и обеспечение их реализации (для руководителя кадрового подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям Несоответствие хотя одному требованию
30	Обеспечение соблюдения требований к архивной обработке документов, к обеспечению сохранности документов при ЧС и в особый период (для руководителей подразделений по делопроизводству, кадрового подразделения и курирующих заместителей руководителя учреждения)	Соответствие требованиям Несоответствие хотя одному требованию, в том числе факт утраты документа
31	Наличие инструкции по делопроизводству, актуальной номенклатуры дел и обеспечение соблюдения соответствующих требований, в том числе своевременная регистрация и доставка корреспонденции (для руководителя подразделения по делопроизводству и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям Несоответствие хотя одному требованию, в том числе факт утраты документа
32	Своевременное и безошибочное осуществление расчетов с работниками и контрагентами (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Отсутствие нарушений со стороны финансовой службы Наличие нарушений со стороны финансовой службы
33	Своевременное и безошибочное проведение инвентаризации, обеспечение сохранности материальных ценностей (для руководителя структурного подразделения и заместителя руководителя учреждения, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Отсутствие нарушений, утраты имущества Наличие нарушений или факта утраты имущества
34	Своевременная и качественная подготовка расчетов к проекту бюджета, проекту государственного задания, обоснование стоимости платных услуг (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Наличие замечаний со стороны вышестоящего руководства или согласующих органов Отсутствие замечаний
35	Своевременное и качественное представление интересов учреждения в контрольных, правоохранительных и иных административных органах (для руководителя юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
36	Своевременное и качественное осуществление подготовки нормативных и регламентирующих документов, правовой экспертизы документов (для руководителя юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний

1	2	3
37	Своевременное и качественное осуществление правовой поддержки других структурных подразделений (для руководителя юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
38	Своевременное и качественное осуществление судебной защиты интересов учреждения (для руководителя юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Наличие выигранного дела в оцениваемый период Наличие мирового соглашения при отсутствии выигранных дел в оцениваемый период Отсутствие дел в производстве в оцениваемый период
39	Своевременное и качественное осуществление деятельности по администрированию сайта и социальных сетей учреждения (для руководителя информационной службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
40	Своевременное и качественное осуществление деятельности по подготовке пресс-релизов, пост-релизов, новостей, контента (для руководителя информационной службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
41	Своевременное и качественное осуществление деятельности по мониторингу информационного пространства и общественного мнения по вопросам сферы деятельности учреждения, по взаимодействию со СМИ (для руководителя информационной службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
42	Своевременное и качественное осуществление деятельности по поддержанию программных средств, компьютерной и оргтехники в надлежащем состоянии (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
43	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию помещений и находящегося в них имущества в чистоте и порядке, охране помещений (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие требованиям Наличие замечаний

1	2	3
44	Своевременное и качественное осуществление деятельности по охране труда, пожарной безопасности, мобилизационной подготовке, гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
45	Своевременное и качественное осуществление деятельности по дизайнерскому (художественному, оформительскому) обеспечению учреждения и проводимых им мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
46	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию и эксплуатации сценического оборудования, подготовке его к проведению мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
47	Своевременное и качественное осуществление деятельности по творческому (постановочному, сценарному и так далее) обеспечению проводимых мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
48	Своевременное и качественное осуществление деятельности по фото и (или) видео сопровождению учреждения и проводимых мероприятий обеспечению проводимых мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
49	Своевременное и качественное осуществление деятельности по ведению кадрового делопроизводства (для руководителя кадрового подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
50	Своевременное осуществление деятельности по подбору персонала (для руководителя кадрового подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям Наличие замечаний
51	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение Недостижение

Раздел 2. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся обеспечивающих специалистов, служащих, рабочих)

№ п/п	Показатели	Критерии
1	2	3
1	Своевременное и качественное осуществление отдельных полномочий государственного заказчика по направлению деятельности*	Соответствие требованиям Наличие замечаний
2	Своевременное и качественное осуществление отдельных полномочий по ведению бухгалтерского учета по направлению деятельности*	Соответствие требованиям Наличие замечаний
3	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений) Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями
4	Поступление подтвержденных жалоб физических лиц (включая работников) или юридических лиц по направлению деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб Наличие одной и более подтвержденной жалобы Наличие двух и более подтвержденных жалоб
5	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений Наличие одного неисполненного задания или поручения Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений
6	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению	Отсутствие Наличие

1	2	3
7	Общественная деятельность работника (например, участие в постоянно действующих комиссиях, рабочих группах, участие в разработке методических или нормативных документов в сфере молодежной политики, руководство поисковым отрядом или иным общественным объединением, осуществляющим свою деятельность в сфере молодежной политики) (для обеспечивающих специалистов)	Участие в общественной деятельности Отсутствие фактов участия в общественной деятельности
8	Оформление документации в отношении своей деятельности, в том числе для специалистов планы, отчеты, для служащих и рабочих - отчеты	Наличие в полном объеме и надлежащего качества Наличие одного замечания Наличие двух и более замечаний
9	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности*	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества Наличие одного замечания Наличие двух и более замечаний
10	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности*	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества Наличие одного замечания Наличие двух и более замечаний
11	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения и практикантов	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников
12.	Личное участие работника в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня (для обеспечивающих специалистов)	Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня Отсутствие фактов личного участия в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня
13	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания Отсутствие факта исполнения особо важного задания
14	Отсутствие нештатных ситуаций в эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, комплексных систем обеспечения безопасности (в том числе ложных срабатываний этих систем)*	Отсутствие Наличие
15	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки

1	2	3
		Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов
		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня
16	Наличие плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении, актуализированных документов по вопросам противодействия коррупции и предотвращению конфликта интересов и обеспечение их реализации*	Соответствие требованиям
		Несоответствие хотя одному требованию
17	Обеспечение соблюдения требований к архивной обработке документов, к обеспечению сохранности документов при чрезвычайных ситуациях и в особый период*	Соответствие требованиям
		Несоответствие хотя одному требованию, в том числе факт утраты документа
18	Обеспечение соблюдения требований инструкции по делопроизводству (кроме рабочих)	Соответствие требованиям
		Несоответствие хотя одному требованию, в том числе факт утраты документа
19	Своевременное и безошибочное осуществление расчетов с работниками и контрагентами*	Отсутствие нарушений со стороны финансовой службы
		Наличие нарушений со стороны финансовой службы
20	Факты утраты материальных ценностей или иного ущерба учреждению по вине работника	Отсутствие
		Наличие
21	Своевременная и качественная подготовка расчетов к проекту бюджета, проекту государственного задания, обоснование стоимости платных услуг*	Наличие замечаний со стороны вышестоящего руководства или согласующих органов
		Отсутствие замечаний
22	Своевременное и качественное представление интересов учреждения в контрольных, правоохранительных и иных административных органах*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
23	Своевременное и качественное осуществление подготовки нормативных и регламентирующих документов, правовой экспертизы документов*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
24	Своевременное и качественное осуществление правовой поддержки других структурных подразделений*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
25	Своевременное и качественное осуществление судебной защиты интересов учреждения*	Наличие выигранного дела в оцениваемый период
		Наличие мирового соглашения при отсутствии выигранных дел в оцениваемый период
		Отсутствие дел в производстве в оцениваемый период

1	2	3
26	Своевременное и качественное осуществление деятельности по администрированию сайта и социальных сетей учреждения*	Соответствие требованиям Наличие замечаний
27	Своевременное и качественное осуществление деятельности по подготовке пресс-релизов, пост-релизов, новостей, контента*	Соответствие требованиям Наличие замечаний
28	Своевременное и качественное осуществление деятельности по мониторингу информационного пространства и общественного мнения по вопросам сферы деятельности учреждения, по взаимодействию со средствами массовой информации*	Соответствие требованиям Наличие замечаний
29	Своевременное и качественное осуществление деятельности по поддержанию программных средств, компьютерной и оргтехники в надлежащем состоянии*	Соответствие требованиям Наличие замечаний
30	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию помещений и находящегося в них имущества в чистоте и порядке*	Соответствие требованиям Наличие замечаний
31	Своевременное и качественное осуществление деятельности по охране труда, пожарной безопасности, мобилизационной подготовке, гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций*	Соответствие требованиям Наличие замечаний
32	Своевременное и качественное осуществление деятельности по дизайнерскому (художественному, оформительскому) обеспечению учреждения и проводимых им мероприятий*	Соответствие требованиям Наличие замечаний
33	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию и эксплуатации сценического оборудования, подготовке его к проведению мероприятий*	Соответствие требованиям Наличие замечаний
34	Своевременное и качественное осуществление деятельности по творческому (постановочному, сценарному и так далее) обеспечению проводимых мероприятий*	Соответствие требованиям Наличие замечаний
35	Своевременное и качественное осуществление деятельности по фото сопровождению учреждения и проводимых мероприятий обеспечению проводимых мероприятий*	Соответствие требованиям Наличие замечаний
36	Своевременное и качественное осуществление деятельности по видеосопровождению учреждения и проводимых мероприятий обеспечению проводимых мероприятий*	Соответствие требованиям Наличие замечаний
37	Своевременное и качественное осуществление деятельности по ведению кадрового делопроизводства*	Соответствие требованиям Наличие замечаний

1	2	3
38	Своевременное и качественное осуществление деятельности по подбору персонала*	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний
39	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)*	Достижение
		Недостижение

* - если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника



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

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

Раздел 1. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждений, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся заместителей руководителей учреждения по направлению деятельности, связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики; 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
1	2	3
1	Средняя укомплектованность персоналом структурного подразделения (структурных подразделений) по направлению деятельности (вакантными считаются все должности, на которых нет основного сотрудника на представления сведений для оценки) за период	более 80%
60 % и более, но менее 80%		
менее 70%		
2	Оформление документации в отношении деятельности вверенного структурного подразделения (структурных подразделений), в том числе планы, отчеты, нормативные и методические материалы, ведение делопроизводства в подразделении (подразделениях)	Наличие в полном объеме и надлежащего качества
Наличие одного замечания		
Наличие двух и более замечаний		
3	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества
Наличие одного замечания		
Наличие двух и более замечаний		
4	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлениям деятельности учреждения (только для руководителей структурных подразделений, созданных для непосредственной реализации основных направлений молодежной политики, при условии, что это структурное подразделение не имеет хозяйственных, кадровых или иных обеспечивающих функций)	Регулярное взаимодействие с двумя и более молодежными общественными объединениями
Регулярное взаимодействие с одним молодежным общественным объединением		
Отсутствие регулярного взаимодействия с молодежными общественными объединениями		

1	2	3
5	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	<p>Исполнение в полном объеме и надлежащего качества</p> <p>Наличие одного замечания</p> <p>Наличие двух и более замечаний</p>
6	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	<p>Достижение</p> <p>Недостижение</p>
7	Регулярное (не менее одного раза в месяц) представление в пресс-службу учреждения и в администрацию Колпинского района Санкт-Петербурга информации о деятельности подразделения, достижениях за истекший период и планах на предстоящий месяц	<p>Своевременное представление актуальной, достоверной и интересной для молодежной аудитории информации</p> <p>Наличие существенных замечаний к представленной информации</p>
8	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения и практикантов	<p>Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом</p> <p>Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников</p>
9	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	<p>Надлежащее исполнение особо важного задания</p> <p>Отсутствие факта исполнения особо важного задания</p>
10	Повышение образовательного уровня	<p>Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки</p> <p>Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов</p> <p>Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов</p> <p>Отсутствие фактов повышения образовательного уровня</p>
11	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)

1	2	3
		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)
12	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению	Отсутствие
		Наличие

Раздел 2. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждений, 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
1	2	3
1	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения и практикантов	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом
		Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников
2	Осуществление в отчетном периоде деятельности по координации других специалистов учреждения по какому-либо вопросу осуществления учреждением своей деятельности	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности
3	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлению деятельности	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности
4	Обеспечение целевого охвата молодежи	Обеспечение целевого количества занимающихся, участников мероприятий
		Необеспечение целевого количества занимающихся, участников мероприятий

1	2	3
5	Организация взаимодействия с иными органами и учреждениями системы профилактики правонарушений несовершеннолетних по направлению деятельности	<p>Осуществление указанной деятельности надлежащим образом</p> <p>Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности</p>
6	Вовлечение молодежи по направлениям деятельности в участие в конкурсах, фестивалях, форумах, иных аналогичных мероприятиях, организуемых органами государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации или по их инициативе, поручению	<p>Достижение целевого значения вовлеченных молодых людей</p> <p>Недостижение целевого значения вовлеченных молодых людей</p>
7	Вовлечение молодежи по направлениям деятельности подразделения в добровольческую (волонтерскую) деятельность	<p>Достижение целевого значения вовлеченных молодых людей</p> <p>Недостижение целевого значения вовлеченных молодых людей</p>
8	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	<p>Исполнение в полном объеме и надлежащего качества</p> <p>Наличие одного замечания</p> <p>Наличие двух и более замечаний</p>
9	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	<p>Исполнение в полном объеме и надлежащего качества</p> <p>Наличие одного замечания</p> <p>Наличие двух и более замечаний</p>
10	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	<p>Достижение</p> <p>Недостижение</p>
11	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	<p>Надлежащее исполнение особо важного задания</p> <p>Отсутствие факта исполнения особо важного задания</p>
12	Повышение образовательного уровня	<p>Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки</p> <p>Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов</p> <p>Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов</p> <p>Отсутствие фактов повышения образовательного уровня</p>

1	2	3
13	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению	Отсутствие Наличие

Раздел 3. Дополнительные показатели и критериям оценки эффективности труда работников учреждений, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся методистов, психологов, юрисконсульттов (осуществляющих консультирование молодежи по правовым вопросам), специалистов по связям с общественностью)

№ п/п	Показатели	Критерии
1	2	3
1	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения и практикантов	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников
2	Осуществление в отчетном периоде деятельности по координации других специалистов учреждения по какому-либо вопросу осуществления учреждением своей деятельности	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности
3	Обеспечение обратной связи с лицами, которым оказаны консультации (отзывы целевой аудитории) (кроме специалистов по связям с общественностью)	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности
4	Осуществление медиапланирования (для специалистов по связям с общественностью)	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности
5	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлению деятельности (для специалистов по связям с общественностью)	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности
6	Разработка методических материалов, положений (для методистов)	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности

1	2	3
7	Вовлечение молодежи в общественно полезную деятельность в рамках ведения консультационной работы (для психологов)	Достижение целевого значения вовлеченных молодых людей Недостижение целевого значения вовлеченных молодых людей
8	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества Наличие одного замечания Наличие двух и более замечаний
9	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества Наличие одного замечания Наличие двух и более замечаний
10	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение Недостижение
11	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания Отсутствие факта исполнения особо важного задания
12	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов Отсутствие фактов повышения образовательного уровня
13	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению	Отсутствие Наличие

Приложение № 3
к Положению о порядке оценки
эффективности труда работников
(кроме руководителей) государственных
учреждений по делам молодежи,
подведомственных администрации
Колпинского 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» и положением о порядке оценки
эффективности труда работников (кроме руководителей) государственных учреждений
по делам молодежи, подведомственных администрации
Колпинского района Санкт-Петербурга**

**Раздел 1. 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» и Положением о порядке оценки эффективности
труда работников (кроме руководителей) государственных учреждений по делам
молодежи, подведомственных администрации Колпинского района Санкт-Петербурга,
в части оценки эффективности труда работников учреждений, непосредственно
реализующих основные направления молодежной политики**

1. Для установления надбавки работникам учреждений за интенсивность работы (устанавливается ежеквартально), используются следующие показатели:

1.1. Для заместителей руководителей учреждения по направлению деятельности, связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики; 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:

1.1.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 2 к постановлению 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): показатели № 9, 10, 11.

1.1.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 2 к Положению о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителей) государственных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Колпинского района Санкт-Петербурга (далее – Положение): показатели № 1, 4, 7.

1.2. Для специалистов по работе с молодежью, специалистов по социальной работе с молодежью, специалистов по организации и проведению молодежных мероприятий:

1.2.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 2 к постановлению № 650: показатели № 10, 12.

1.2.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 2 к Положению: показатели № 2, 3, 4, 5.

1.3. Для методистов, психологов, юрисконсультов (осуществляющих консультирование молодежи по правовым вопросам), специалистов по связям с общественностью:

1.3.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 3 Приложения № 2 к постановлению № 650: показатели № 8, 10, 11, 12.

1.3.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 3 Приложения № 2 к Положению: показатели № 2,3,4,5,6.

2. Для установления премии работникам учреждений за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг (устанавливается ежеквартально), используются следующие показатели:

2.1. Для заместителей руководителей учреждения по направлению деятельности, связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики; 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:

2.1.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 2 к Положению: показатель № 6.

2.2. Для специалистов по работе с молодежью, специалистов по социальной работе с молодежью, специалистов по организации и проведению молодежных мероприятий:

2.2.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 2 к Положению: показатель № 10.

2.3. Для методистов, психологов, юрисконсультов (осуществляющих консультирование молодежи по правовым вопросам), специалистов по связям с общественностью:

2.3.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 3 Приложения № 2 к Положению: показатель № 10.

3. Для установления премии работникам учреждений за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) (устанавливается ежемесячно, ежеквартально, ежегодно), используются следующие показатели:

3.1. Для заместителей руководителей учреждения по направлению деятельности, связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики; 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:

3.1.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 2 к постановлению № 650: для ежемесячной премии: показатели № 3, 5; для ежеквартальной премии: показатели № 1, 2; для ежегодной премии: показатель № 1, 2, 4.

3.1.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 2 к Положению: для ежемесячной премии: показатель № 12; для ежеквартальной премии: показатели № 3, 5, 11; для ежегодной премии: показатели № 2, 10.

3.2. Для специалистов по работе с молодежью, специалистов по социальной работе с молодежью, специалистов по организации и проведению молодежных мероприятий:

3.2.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 2 к постановлению № 650: для ежемесячной премии: показатели № 1, 9; для ежеквартальной премии: показатели № 3, 5, 6; для ежегодной премии: показатель № 2, 5, 6.

3.2.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 2 к Положению: для ежемесячной премии: показатель № 13; для ежеквартальной премии: показатели № 6, 7, 8, 9; для ежегодной премии: показатели № 12.

3.3. Для методистов, психологов, юрисконсультов (осуществляющих консультирование молодежи по правовым вопросам), специалистов по связям с общественностью:

3.3.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 3 Приложения № 2 к постановлению № 650: для ежемесячной премии: показатели № 1, 7; для ежеквартальной премии: показатели № 4, 5, 13; для ежегодной премии: показатель № 2, 4, 5.

3.3.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 3 Приложения № 2 к Положению: для ежемесячной премии: показатель № 13; для ежеквартальной премии: показатели № 7, 8, 9; для ежегодной премии: показатель № 12.

4. Для установления иных стимулирующих выплат работникам учреждений используются следующие показатели (рассмотрение вопроса об установлении выплат осуществляется ежеквартально - по результатам работы за квартал, кроме того - по факту выполнения особо важного задания):

4.1. Для заместителей руководителей учреждения по направлению деятельности, связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики; 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:

4.1.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 2 к постановлению № 650: показатели № 6, 7, 8, 12.

4.1.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 2 к Положению: показатели № 8,9.

4.2. Для специалистов по работе с молодежью, специалистов по социальной работе с молодежью, специалистов по организации и проведению молодежных мероприятий:

4.2.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 2 к постановлению № 650: показатели № 4, 7, 8, 11.

4.2.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 2 к Положению: показатели № 1, 11.

4.3. Для методистов, психологов, юрисконсульттов (осуществляющих консультирование молодежи по правовым вопросам), специалистов по связям с общественностью:

4.3.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 3 Приложения № 2 к постановлению № 650: показатели № 3, 6, 9.

4.3.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 3 Приложения № 2 к Положению: показатели № 1, 11.

Раздел 2. Требования к периодичности оценки по конкретным показателям и вид стимулирующих выплат, соответствующих показателям и критериям, предусмотренным Положением, в части оценки эффективности труда работников учреждений, не относящихся к работникам, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики

1. Для установления надбавки работникам учреждений за интенсивность работы (устанавливается ежеквартально), используются следующие показатели:

1.1. Для заместителей руководителей учреждения по направлению деятельности, не связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики; руководителей структурных подразделений, созданных для реализации хозяйственных, кадровых или иных обеспечивающих функций:

1.1.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 1 к Положению: показатели № 8, 9, 14, 16, 17, 25.

1.2. Для обеспечивающих специалистов, служащих, рабочих:

1.2.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 1 к Положению: показатели № 7, 8.

2. Для установления премии работникам учреждений за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг (устанавливается ежеквартально), используются следующие показатели:

2.1. Для заместителей руководителей учреждения по направлению деятельности, не связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики; руководителей структурных подразделений, созданных для реализации хозяйственных, кадровых или иных обеспечивающих функций:

2.1.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 1 к Положению: показатель № 51.

2.2. Для обеспечивающих специалистов, служащих, рабочих:

2.2.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 1 к Положению: показатель № 39.

3. Для установления премии работникам учреждений за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) (устанавливается ежемесячно, ежеквартально, ежегодно), используются следующие показатели:

3.1. Для заместителей руководителей учреждения по направлению деятельности, не связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики; руководителей структурных подразделений, созданных для реализации хозяйственных, кадровых или иных обеспечивающих функций:

3.1.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 1 к Положению: для ежемесячной премии: показатели № 5, 7, 15; для ежеквартальной премии: показатели № 1, 2, 3, 4, 10, 19, 20, 24, 27, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50; для ежегодной премии: показатели № 6, 11, 12, 13, 18, 26, 28, 33, 34.

3.2. Для обеспечивающих специалистов, служащих, рабочих:

3.2.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 1 к Положению: для ежемесячной премии: показатели № 4, 5, 6; для ежеквартальной премии: показатели № 1, 2, 3, 9, 10, 14, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38; для ежегодной премии: показатели № 15, 20, 21.

4. Для установления иных стимулирующих выплат работникам учреждений используются следующие показатели (рассмотрение вопроса об установлении выплат осуществляется ежеквартально - по результатам работы за квартал, кроме того - по факту выполнения особо важного задания):

4.1. Для заместителей руководителей учреждения по направлению деятельности, не связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики; руководителей структурных подразделений, созданных для реализации хозяйственных, кадровых или иных обеспечивающих функций:

4.1.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 1 к Положению: показатели № 21, 22, 23.

4.2. Для обеспечивающих специалистов, служащих, рабочих:

4.2.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 1 к Положению: показатели № 11, 12, 13.

