



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ ЦЕНТРАЛЬНОГО
РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
РАСПОРЯЖЕНИЕ

окуд

29.12.2023

№ 7264-р

О реализации постановления
Правительства Санкт-Петербурга
от 29.06.2023 № 650

Адм. Центрального р-на
№ 7264-р
от 29.12.2023



В соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 20.06.2022 № 44-р «Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга»:

1. Утвердить Положение о порядке оценки эффективности труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива», находящегося в ведении администрации Центрального района Санкт-Петербурга, за исключением руководителя и иных работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива», непосредственно реализующих основные направления молодежной политики, согласно приложению № 1.

2. Утвердить дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда руководителя Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива», подлежащие применению наряду с основными показателями и критериями оценки эффективности труда руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, 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), согласно приложению № 2.

3. Утвердить дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда иных работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива», непосредственно реализующих основные направления молодежной политики, подлежащие применению наряду с основными показателями и критериями оценки эффективности труда указанных категорий работников, предусмотренными Постановлением, согласно приложению № 3.

4. Установить, что показатели и критерии оценки эффективности труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива» подлежат применению, начиная с оценки эффективности труда работников за соответствующий период 2024 года (месяц, квартал, полугодие, год). Оценка эффективности труда работников Учреждения за 2023 год осуществляется в соответствии с правовыми актами, действующими в 2023 году.

5. Директору Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива» Груздеву В.А. в срок до 31.01.2024 обеспечить приведение коллективных договоров, трудовых договоров, соглашений, локальных правовых актов Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива» в соответствие с Постановлением и настоящим распоряжением.

6. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя главы администрации Центрального района Санкт-Петербурга Трофимову Е.В.

**Глава администрации
Центрального района
Санкт-Петербурга**



Е.В.Федорова

Приложение № 1
к распоряжению администрации
Центрального района
Санкт-Петербурга
от 29.12.2023 № 7264-п

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке оценки эффективности труда работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района
«Перспектива», находящегося в ведении администрации Центрального
района Санкт-Петербурга, за исключением руководителя и иных
работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного
учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов
Центрального района «Перспектива», непосредственно реализующих
основные направления молодежной политики**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке оценки эффективности труда работников, Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива», находящегося в ведении администрации Центрального района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение), за исключением руководителя Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива» (далее – Положение), определяет:

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

1.1.2. Порядок применения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, включая требования к их размерам.

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 руководителя Учреждения и иных работников Учреждения, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики), далее совместно именуемых «работники», устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников Учреждения, определенными постановлением Правительства Санкт-Петербурга № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам

молодежи Санкт-Петербурга» (далее – Постановление), 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 «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» (далее – Методические рекомендации) и настоящим Положением.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга», Постановлением и Методическими рекомендациями.

1.4. Каждый из показателей, предусмотренных Постановлением, Методическими рекомендациями и Положением, сопоставлен одному виду стимулирующих выплат и одному оцениваемому периоду.

1.5. Положение не регулирует порядок оплаты труда в Учреждении, 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 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). Промежуточные критерии (при наличии) соответствуют промежуточным значениям оценки эффективности труда. Если общая сумма баллов равна нулю, стимулирующая выплата соответствующего вида не начисляется.

2. Порядок применения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения для определения размера стимулирующих выплат

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

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

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

2.2. В целях оценки достижения показателей эффективности деятельности работников Учреждения в Учреждении создается Комиссия по определению выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива» (далее – Комиссия), основной задачей которой является оценка достижения работниками критериев эффективности их деятельности и определение размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.1. и 2.5.2 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. Оценка эффективности деятельности работников Учреждения для целей определения размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.3 и 2.5.4. Положения может быть предусмотрена 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 локальные нормативные акты, устанавливающие такие показатели и критерии их достижения.

2.5. В Учреждении применяются следующие виды стимулирующих выплат работникам:

2.5.1. Надбавка за интенсивность работы - устанавливается на квартал с учетом показателей и критериев эффективности труда работника Учреждения и выплачивается ежемесячно. Выплата надбавки осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения за фактически отработанное время.

2.5.2. Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) - устанавливается 1 раз в квартал и выплачивается ежемесячно с учетом показателей и критериев эффективности труда работника Учреждения. Выплата премии за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг производится с учетом отработанного времени.

2.5.3. Премия за результативность работы, связанной с оказанием работником Учреждения платных услуг (далее – премия за оказание платных услуг) - устанавливается и выплачивается ежемесячно с учетом показателей и критериев эффективности труда работника Учреждения.

2.5.4. Иные стимулирующие выплаты.

2.6. В число иных выплат стимулирующего характера входят премии за выполнение особо важного задания, иные премии, непосредственно связанные с результатами трудовой деятельности, с учетом показателей и критериев эффективности труда работника Учреждения, предусмотренными Постановлением или настоящим Положением.

2.7. Премии устанавливаются с учетом фактически отработанного времени и пропорционально размеру занимаемой ставки. 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.

2.8. Выплаты стимулирующего характера (кроме премий за оказание платных услуг) 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.

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

2.9. В случае непредоставления работником в установленный срок отчетности по достижению показателей и критериев, утвержденных Постановлением и Положением, либо включения в нее недостоверных (неполных) сведений оценка по всем или части показателей соответственно не осуществляется.

2.10. 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 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.

В случае если обстоятельства, послужившие причиной для снижения стимулирующей выплаты, впоследствии были признаны недействительными, это является основанием для рассмотрения вопроса (комиссией по определению размера стимулирующих выплат, если данный работник не входит в ее состав) о восстановлении размера стимулирующей выплаты.

2.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются как по основной должности, так и по совмещаемой, а равно по должности, замещаемой в порядке внешнего и внутреннего совместительства.

2.12. В случае наличия стабильного объема работы по исполнению платных услуг 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».

В случае отсутствия стабильного объема работы по исполнению платных услуг 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. Кроме того, 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. В целях определения порядка начисления стимулирующих выплат юрисконсультам с различными функциональными обязанностями в штатном расписании соответствующие должности предусматриваются по отдельности: одни в обеспечивающем подразделении, другие в подразделении по отраслевой деятельности.

2.13. В соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П, при привлечении к работе в выходной и нерабочий праздничный день 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.

2.14. Введение с 2024 года системы стимулирующих выплат, основанной на Постановлении, не должно приводить к снижению среднего дохода работников Учреждения от трудовой деятельности (то есть суммы заработной

2.14. Введение с 2024 года системы стимулирующих выплат, основанной на Постановлении, 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. Размеры и порядок назначения стимулирующих выплат

3.1. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется на основе балльной системы в соответствии с показателями и критериями, утвержденными Постановлением и Положением.

3.2. Конкретные размеры, методика расчета и начисления выплат стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Учреждения, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, определенными Постановлением и Положением.

Максимальный размер надбавки за интенсивность работы в расчете на одну ставку в месяц не может превышать 100 % от должностного оклада.

Размер премии за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг в расчете на одну ставку совокупно за квартал не может превышать 200 %.

3.3. Размер премии за результативность работы, связанной с оказанием работником Учреждения платных услуг, устанавливается в процентах процентном соотношении от суммы, поступившей за отчетный период по каждой услуге. Конкретный размер соотношения устанавливается в коллективном договоре, соглашении, локальном правовом акте Учреждения.

Размер премии за результативность работы, связанной с оказанием работником Учреждения платных услуг, не ограничен.

3.4. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (тарифной ставке (окладу) работника Учреждения. Случаи осуществления таких выплат конкретизируются в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре, локальном правовом акте Учреждения.

Приложение
к Положению о порядке оценки эффективности
труда работников Санкт-Петербургского
государственного бюджетного учреждения
«Объединение подростково-молодежных клубов
Центрального района «Перспектива», находящегося
в ведении администрации Центрального района
Санкт-Петербурга, за исключением руководителя и
иных работников Санкт-Петербургского
государственного бюджетного учреждения
«Объединение подростково-молодежных клубов
Центрального района «Перспектива»,
непосредственно реализующих основные
направления молодежной политики

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
оценки эффективности труда работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива», за исключением
руководителя и иных работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива», непосредственно
реализующих основные направления молодежной политики

№ п/п	Показатели	Критерии	Вид выплаты	Периодичность
1. Общие показатели и критерии				
1.1.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений Наличие одного неисполненного задания или поручения	Премия за высокие результаты работы,	Квартал

		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений	за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	
1.2.	Поступление подтвержденных жалоб физических или юридических лиц по направлениям деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы		
		Наличие двух и более подтвержденных жалоб		
1.3.	Оформление документации в отношении своей деятельности, в том числе планы, отчеты	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства	Надбавка за интенсивность работы	Квартал
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства		
1.4.	Выполнение плановых показателей (количественные показатели) по направлению деятельности за оцениваемый период	Достижение планового показателя	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Не достижение планового показателя		
1.5.	Выполнение плановых показателей (качественные показатели) по направлению деятельности за оцениваемый период	Достижение планового показателя	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Не достижение планового показателя		
1.6.	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	Отсутствие нарушений	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Наличие нарушений		
1.7.	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности (только для работников, задействованных в оказании платной услуги)	Достижение	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Не достижение		

1.8.	Наличие жалоб граждан в вышестоящие организации по приносящей доход деятельности (только для работников, задействованных в оказании платной услуги)	Жалобы отсутствуют	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Месяц
		Жалоба подтверждена		
1.9.	Сложность, интенсивность, повышенный объем работы	Информация об интенсивности, напряженности работы в отчетный период от непосредственного руководителя	Надбавка за интенсивность работы	Квартал
1.10.	Своевременное предоставление срочной информации по запросам директора учреждения и администрации района	Своевременное (в установленные сроки)	Надбавка за интенсивность работы	Квартал
		Несвоевременное		
1.11.	Выполнение особо важного задания	Выполнено, в установленные сроки, 3 и более мероприятий	Иные стимулирующие выплаты	Квартал
		Выполнено, в установленные сроки, 1-3 мероприятия		
		Не выполнено или выполнено с нарушением сроков		
2. Показатели и критерии в части главного экономиста, экономиста по договорной и претензионной работе				
2.1.	Осуществление процедур закупок для нужд учреждения, в том числе заключение и исполнение государственных контрактов	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		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)		
2.2.	Соблюдение сроков и полноты исполнения плана-графика закупок Учреждения	Без нарушения сроков	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		С нарушением сроков		
2.3.	Размещение информации в единой информационной системе в сфере закупок www.zakupki.gov.ru	Без нарушения срока	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		С нарушением сроков		
2.4.	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности	Достижение	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Не достижение		
2.5.	Своевременное размещение (обновление) информации об учреждении по направлению деятельности	Своевременное и полное размещение информации	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Наличие замечаний руководителя учреждения, исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение, или иных государственных органов по срокам размещения и (или) содержанию информации		
2.6.	Размещение государственного заказа	Объем размещенных средств бюджета Санкт-Петербурга, предусмотренных учреждению, от общей суммы подлежащей размещению, по итогам 1 полугодия 90% и выше	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал

		Объем размещенных средств бюджета Санкт-Петербурга, предусмотренных учреждению, от общей суммы подлежащей размещению, по итогам 1 полугодия менее 90%		
3. Показатели и критерии в части главного бухгалтера, ведущего бухгалтера, бухгалтера по начислению и выплате заработной платы, специалиста по учету нефинансовых активов				
3.1.	Соблюдение сроков и полноты исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженностей	Надбавка за интенсивность работы	Квартал
		Внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности. Обоснованность и качество предоставляемых документов для внесения изменений в ПФХД ¹		
3.2.	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности	Достижение	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Не достижение		
3.3.	Наличие жалоб граждан в вышестоящие организации по приносящей доход деятельности	Жалобы отсутствуют	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Жалоба подтверждена		
3.4.	Своевременное размещение (обновление) информации об учреждении по направлению деятельности	Своевременное и полное размещение информации	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Наличие замечаний руководителя учреждения, исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение, или		

		иных государственных органов по срокам размещения и (или) содержанию информации		
3.5.	Ведение бухгалтерского учета и отчетности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений) Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления) Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
3.6.	Соблюдение сроков и порядка предоставления заявок учреждений распорядителю бюджета Санкт-Петербурга при формировании проекта бюджета на очередной финансовый год и на плановый период в установленные сроки	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
4. Показатели и критерии в части заместителя директора по инженерно-техническим вопросам, заместителя директора по административно-хозяйственной части, главного инженера, начальника отдела по комплексному обслуживанию зданий				
4.1.	Обеспечение комплексной безопасности объектов учреждения в соответствии с требованиями комплекса мер (правилами,	Обеспечено (при наличии финансирования и принятии исчерпывающих мер к выделению финансирования)	Премия за высокие результаты работы, за качество	Квартал

	критериями, нормативами), направленными на обеспечение безопасных условий, сохранение жизни и здоровья работников и воспитанников: обеспечение пожарной безопасности; антитеррористической защищенности	Не обеспечено	оказываемых услуг (выполняемых работ)	
4.2.	Отсутствие чрезвычайных происшествий за время обслуживания и эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, КСОБ ² (в том числе ложных срабатываний КСОБ)	Отсутствуют	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Наличие Повторное ложное срабатывание КСОБ в одном структурном подразделении 2 и более раз в течение месяца, повлекшее за собой необоснованный выезд оперативных служб		
4.3.	Отсутствие замечаний, предписаний по направлениям деятельности со стороны надзорных (контрольных) органов	Отсутствие замечаний, предписаний	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Устранение замечаний в установленные сроки		
		Наличие не устраненных замечаний		
4.4.	Своевременное исполнение контрактов (договоров) по направлению деятельности (при наличии)	Соблюдение сроков и процедуры, регламентированной действующим законодательством Российской Федерации в сфере закупок	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Несоблюдение сроков и процедуры, регламентированной действующим законодательством Российской Федерации в сфере закупок		
5. Показатели и критерии в части специалиста в области охраны труда, специалиста по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, специалист по обеспечению безопасности информации и работы структурных подразделений				
5.1.	Наличие утвержденных и актуализированных нормативных	Наличие	Премия за высокие результаты работы, за качество	Квартал

	актов Учреждения по направлению деятельности	Отсутствие	оказываемых услуг (выполняемых работ)	
5.2.	Своевременное проведение тестирований, вводных и регулярных инструктажей по направлению деятельности	Проведено в установленный срок	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Наличие 1 и более нарушений срока		
5.3.	Отсутствие замечаний, предписаний по направлениям деятельности со стороны надзорных (контрольных) органов	Отсутствие замечаний, предписаний	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Устранение замечаний в установленные сроки		
		Наличие не устраненных замечаний		
6. Показатели и критерии в части начальника отдела организационного правового обеспечения и кадров, специалиста по кадрам				
6.1.	Укомплектованность учреждения персоналом	Укомплектованность не менее чем на 80 %	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Укомплектованность менее чем на 80 %		
6.2.	Наличие в учреждении работников, получивших профессиональное образование, приступивших к работе в течение трех лет по профилю и имеющих стаж работы не более трех лет	3 и более специалистов	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Менее 3 специалистов		
6.3.	Своевременное оформление приказов по направлению деятельности и ознакомление сотрудников с приказами	Своевременно	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		С нарушением сроков		
6.4.	Наличие утвержденных и актуализированных нормативных	Наличие	Премия за высокие результаты работы,	Квартал

	актов Учреждения по направлению деятельности	Отсутствие	за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	
6.5.	Отсутствие замечаний, предписаний по направлениям деятельности со стороны надзорных (контрольных) органов	Отсутствие замечаний, предписаний	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
Устранение замечаний в установленные сроки				
Наличие не устраненных замечаний				
7. Показатели и критерии в части секретаря				
7.1.	Своевременное и качественное ведение документации, регистрации корреспонденции	Отсутствие замечание	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Наличие замечаний		
8. Показатели и критерии в части художественного руководителя				
8.1.	Разработка и реализация авторских концепций постановок	5 и более в отчетном периоде	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		3-5 в отчетном периоде		
		Менее 3-х отчетном периоде		
8.2.	Организация регулярного (не менее чем одно мероприятие в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлениям деятельности учреждения	6 и более в отчетном периоде	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Менее 6-ти в отчетном периоде		
8.3.	Участие коллективов, занимающихся в учреждении, в конкурсах	Наличие у коллективов, занимающихся в учреждении, не менее 10-ти призовых мест в федеральных или региональных конкурсах	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Наличие у коллективов, занимающихся в учреждении, менее		

		10-ти призовых мест в федеральных или региональных конкурсах		
		Отсутствие фактов участия коллективов, занимающихся в учреждении, в федеральных или региональных конкурсах		
9. Показатели и критерии в части оператора средств массовой информации, звукорежиссера				
9.1.	Исправное функционирование звукового и видео оборудования, фото-оборудования, иной техники Учреждения	Замечания отсутствуют	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Замечания имеются		
9.2.	Отсутствие чрезвычайных происшествий за время эксплуатации оборудования, стоящего на балансе Учреждения	Отсутствие чрезвычайных происшествий	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Наличие чрезвычайных происшествий		
10. Показатели и критерии в части главного специалиста по связям с общественностью				
10.1.	Выполнение по поручению руководства работы по созданию графических, презентационных, видео-аудиоматериалов для учреждения (только для специалистов по связям с общественностью, методистов)	Осуществление соответствующей работы	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Отсутствие фактов выполнения соответствующей работы		
10.2.	Поддержание информации на сайте учреждения в актуальном состоянии (только для специалистов по связям с общественностью)	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства		
10.3.	Взаимодействие с молодежью через социальные сети (только	Регулярный рост статистических показателей в официальных сообществах учреждения	Премия за высокие результаты работы, за качество	Квартал

	для специалистов по связям с общественностью)	в социальных сетях: повышение количества уникальных посетителей; числа пользователей, подписавшихся на страницу; количества просмотров страницы	оказываемых услуг (выполняемых работ)	
		Отсутствие регулярного роста статистических показателей в официальных сообществах учреждения в социальных сетях		
11. Показатели и критерии в части юрисконсульта				
11.1.	Своевременная подготовка заключений по юридическим вопросам	Подготовлено без нарушения сроков	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Подготовлено с нарушением сроков		
11.2.	Качественная подготовка к судебному и досудебному урегулированию споров, одной из сторон которых является Учреждение	Выполнено качественно и в срок	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Выполнено с замечаниями и/или нарушением сроков		
12. Показатели и критерии в части специалиста по материально-техническому снабжению				
12.1.	Своевременное и качественное обеспечение Учреждения материальными ресурсами и их рациональное использование	Отсутствие замечание	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Наличие замечаний		
12.2.	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, соблюдение режима хранения, ведение учета складских операций	Отсутствие замечание	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Наличие замечаний		

13. Показатели и критерии в части рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщика служебных помещений, коменданта, дежурного по залу, электромонтера, водителя				
13.1	Обеспечение сохранности трудового инвентаря, оборудования	Сохранность обеспечена	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Сохранность не обеспечена		
13.2.	Отсутствие фактов использования имущества и оборудования в личных целях	Факты отсутствуют	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Факты выявлены		
13.3.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Наличие дисциплинарных взысканий		

Принятые сокращения:

1. ПФХД – план финансово-хозяйственной деятельности.
2. КСОБ – комплексная система обеспечения безопасности.

Приложение № 2
к распоряжению администрации
Центрального района
Санкт-Петербурга
от 29.12.2023 № 4264-п

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
оценки эффективности труда
руководителя Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива»,
находящегося в ведении администрации Центрального района Санкт-Петербурга

1. Надбавка за интенсивность работы

№ п/п	Показатели	Критерии	Периодичность
1. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Исполнение предписаний надзорных органов	Предписания отсутствуют	Квартал
		Предписания устранены в установленные сроки	
1.2.	Своевременное и качественное выполнение учреждением заданий и поручений ИОГВ ¹	Своевременно	
		Несвоевременно	
2. Финансово-экономическая деятельность			
2.1.	Достижение планового показателя выполнения государственного задания (СГЗ ² , СИЦ ³)	Своевременное предоставление планов/внесение изменений в план закупок	Квартал
		Не своевременное предоставление планов/внесение изменений в план закупок	
		Процент заключенных контрактов по осуществленным закупкам: 1 квартал – 50%; 2 квартал – 75%; 3 квартал – 90%; 4 квартал – 97-100%, Процент заключения менее указанного показателя	

2.2.	Исполнение ПФХД ⁴ и кассового плана учреждения ⁵	Исполнение кассового плана	Квартал
		Не исполнение кассового плана	
		Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности: <u>Первый квартал:</u> исполнение не менее 20 % исполнение менее 20 % <u>Первое полугодие:</u> исполнение не менее 45 % исполнение менее 45 % <u>9 месяцев:</u> исполнение не менее 70 % исполнение менее 70 % <u>Год:</u> исполнение не менее 97 % исполнение менее 97 %	
2.3.	Количество внесенных изменений в ПВХД	не более 4 изменений в квартал	Квартал
		более 4 изменений в квартал	
2.4.	Наличие/отсутствие обоснованных жалоб участников закупок в Федеральную антимонопольную службу	отсутствие жалоб	Квартал
		наличие жалоб	
2.5.	Наличие на лицевом счете учреждения неиспользованных остатков средств субсидий прошлых лет на иные цели, подлежащих возврату в бюджет	наличие остатков	Ежегодно
		отсутствие остатков	
2.6.	Отсутствие/наличие просроченной кредиторской задолженности учреждения перед бюджетами бюджетной системы Российской Федерации	наличие	Квартал
		отсутствие	

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

№ п/п	Показатели	Критерии	Периодичность	
Основные показатели и критерии, утвержденные постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650				
1 Основная деятельность учреждения				
1.1.	Исполнительская дисциплина, своевременное и качественное выполнение учреждением заданий и поручений исполнительных органов государственной власти	Своевременно	Квартал	
		Несвоевременно		
1.2.	Своевременная качественная подготовка и предоставление бухгалтерской отчетности	Своевременно	Квартал	
		Несвоевременно		
1.3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Обеспечение комплексной безопасности учреждения в соответствии с требованиями комплекса мер (правилами, критериями, нормативами), направленными на обеспечение безопасных условий, сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся (обеспечение пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охране труда, безопасности при организации питания, безопасности при перевозке людей, медицинское обеспечение).	Обеспечено	Квартал
			Обеспечено частично	
2. Деятельность, направленная на создание условий и возможностей для успешной социализации, и эффективной самореализации молодежи				
2.1	Участие учреждения в региональных и федеральных конкурсах в сфере молодежной политики (конкурсы профессионального мастерства для учреждений молодежной политики)	Участие в конкурсах принималось (наличие призовых мест)	Квартал	
		Участие в конкурсах не принималось		

2.2.	Организация работы по размещению и актуализации сведений на молодежном портале «Мы Петербург» (Мыпетербург.рф)	Сведения размещаются и актуализируются регулярно не позднее 01 и 15 чисел каждого месяца в полном объеме Сведения размещаются и актуализируются с нарушениями сроков или предоставляются не в полном объеме	Квартал
3. Материально-техническое оснащение			
3.1.	Планирование и выполнение строительно-монтажных работ (разработка проектно-сметной документации, проведение государственной экспертизы проверки достоверности определения сметной стоимости работ (при выделении денежных средств на начало текущего финансового года)	<u>1 квартал:</u> Степень готовности проектной и сметной документации на виды и объемы работ, предусмотренных утвержденными программами ремонта подведомственных учреждений не менее, чем на 60 % <u>Первое полугодие:</u> Степень готовности проектной документации на виды и объемы работ, предусмотренных утвержденными программами ремонта подведомственных учреждений не менее, чем на 100 % <u>9 месяцев:</u> Выполнение строительно-монтажных работ на 80 % Не выполнение строительно-монтажных работ по вине подрядчика (на 51-79%) Не выполнение строительно-монтажных работ по вине подрядчика (менее, чем на 50%) <u>Год:</u> Выполнение строительно-монтажных работ на 100 % Не выполнение строительно-монтажных работ по вине подрядчика (на 81-99%) Не выполнение строительно-монтажных работ по вине подрядчика (менее, чем на 80%)	Квартал
3.2.	Соблюдение сроков подготовки зданий и сооружений к эксплуатации в сезонные периоды (отопительный сезон)	Сроки соблюдены Сроки нарушены	Квартал
3.3.	Наличие паспортов энергоэффективности, оформленных в установленном порядке	Паспорта оформлены в соответствии с требованиями Паспорта оформлены с нарушениями требований или отсутствуют	Квартал

4. Работа с кадрами				
4.1.	Укомплектованность Учреждения персоналом, непосредственно оказывающим услуги	Укомплектованность не менее чем на 95%		Квартал
		Укомплектованность на 85-94%		
		Укомплектованность на 75-84%		
4.2.	Развитие кадрового потенциала	Соотношение административно-управленческого персонала и основного персонала Учреждения в пропорции не более 30% на 70%		Квартал
		Наличие в Учреждении работников, получивших (получающих) профессиональное образование, приступивших к работе в течение трёх лет по профилю и имеющих стаж работы не более трех лет		
4.3.	Осуществление мероприятий по прохождению работниками учреждения курсов повышения квалификации по направлению деятельности	Своевременное (не реже 1 раза в 3 года) повышение квалификации работников Учреждения	Своевременно	Квартал
			Не своевременно	

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

№ п/п	Показатели	Критерии	Периодичность
1. Основные показатели и критерии, утвержденные постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650			
1.	Жалобы граждан в вышестоящие организации	Отсутствие обоснованных (по информации учредителя)	Квартал
		Наличие обоснованных (по информации учредителя)	

4. Иные стимулирующие выплаты

№ п/п	Показатели	Критерии	Периодичность
1. Основные показатели и критерии, утвержденные постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650			
1.1	Выполнение особо важного задания	Выполнено, в установленные сроки, 3 и более мероприятий	Квартал
		Выполнено, в установленные сроки, 1-3 мероприятия	
		Не выполнено или выполнено с нарушением сроков	
	Наличие юбилейной даты в отчетном периоде	Наличие	Квартал

1.2.		Отсутствие	
------	--	------------	--

Принятые сокращения:

1. ИОГВ – исполнительный орган государственной власти.
2. СГЗ – субсидии бюджетным учреждениям – подростковым и молодежным центрам на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.
3. СИЦ – субсидии на иные цели.
4. ПФХД – план финансово-хозяйственной деятельности.
5. Учреждение – Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива», подведомственное администрации Центрального района Санкт-Петербурга.

Приложение № 3
к распоряжению администрации
Центрального района
Санкт-Петербурга
от 29.12.2023 № 7264-р

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
оценки эффективности труда иных работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива»,
непосредственно реализующих основные направления молодежной политики

№ п/п	Показатели	Критерии	Вид выплаты	Периодичность
1. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда заместителя директора по воспитательной работе				
1.1.	Доля несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, постоянно или преимущественно проживающих на территории Центрального района Санкт-Петербурга, состоящих на учете в органах полиции и систематически (не менее 3-х раз в месяц) вовлеченных в деятельность учреждения, от общего количества состоящих на таком учете в районе	50% и более	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Более 30%, но менее 50%		
		Менее 30%		
1.2.	Доля молодежи в возрасте от 14 до 35 лет, вовлеченной в проектную деятельность учреждения от общей численности молодежи Центрального района Санкт-Петербурга	10% и выше	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		5-9%		
		Менее 5%		

1.3.	Доля молодежи, постоянно или преимущественно проживающей на территории Центрального района Санкт-Петербурга, принявшей участие в организованных учреждением массовых, просветительских мероприятиях по выявлению талантливой молодежи, предусматривающей регистрацию участников	10% и более	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Не менее 7%, но не более 10%		
		Менее 7%		
1.4.	Доля лиц, занимающихся в учреждении, вовлеченных в добровольческую деятельность, зарегистрированных в единой информационной системе в сфере развития добровольчества и регулярно (не менее 1 раза в месяц) участвующих в добровольческой деятельности	Не менее 10% от общего количества занимающихся в учреждении	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Не менее 6%, но менее 10% от общего количества занимающихся в учреждении		
		Менее 6% от общего количества занимающихся в учреждении		
2. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда заместителя директора по воспитательной работе				
2.1.	Своевременная подготовка заявок на проведение ремонтных работ в помещениях подростково-молодежных клубов, обеспечение персонала необходимым оборудованием	Своевременная	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Несвоевременная		
3. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда заведующего подростково-молодежным клубом				
3.1.	Доля молодежи в возрасте от 14 до 35 лет, вовлеченной в проектную деятельность учреждения от общей численности молодежи Центрального района Санкт-Петербурга	10% и выше	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		5-9%		
		Менее 5%		
4. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда специалиста по социальной работе с молодежью				
4.1.	Доля несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, постоянно или преимущественно проживающих на территории Центрального	50% и более	Премия за высокие результаты работы, за качество	Квартал
		Более 30%, но менее 50%		
		Менее 30%		

	района Санкт-Петербурга, состоящих на учете в органах полиции и систематически (не менее 3-х раз в месяц) вовлеченных в деятельность учреждения, от общего количества состоящих на таком учете в районе	Не менее 6%, но менее 10% от общего количества занимающихся в учреждении	оказываемых услуг (выполняемых работ)	
4.2.	Сложность, интенсивность, повышенный объем работы	Информация об интенсивности, напряженности работы в отчетный период от непосредственного руководителя	Надбавка за интенсивность работы	Квартал
4.3.	Своевременное предоставление срочной информации по запросам директора учреждения и администрации района	Своевременное (в установленные сроки)	Надбавка за интенсивность работы	Квартал
		Несвоевременное		
5. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда методиста				
5.1.	Участие учреждения в федеральных и региональных конкурсах в сфере молодежной политики	Наличие призовых мест	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Отсутствие призовых мест		
5.2.	Сложность, интенсивность, повышенный объем работы	Информация об интенсивности, напряженности работы в отчетный период от непосредственного руководителя	Надбавка за интенсивность работы	Квартал
5.3.	Своевременное предоставление срочной информации по запросам директора учреждения и администрации района	Своевременное (в установленные сроки)	Надбавка за интенсивность работы	Квартал
		Несвоевременное		
6. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда специалиста по связям с общественностью				
6.1.	Своевременное размещение (обновление) информации об учреждении	Своевременное и полное размещение (обновление) информации об учреждении на сайте	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал

		Наличие замечаний по срокам и качеству размещенной информации на сайте учреждения		
6.2.	Взаимодействие с молодежью через социальные сети	Регулярный рост статистических показателей в официальных сообществах учреждения в социальных сетях: число подписчиков; пользователей, просмотров и лайков	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	Квартал
		Отсутствие прироста или падение показателей		
6.3.	Сложность, интенсивность, повышенный объем работы	Информация об интенсивности, напряженности работы в отчетный период от непосредственного руководителя	Надбавка за интенсивность работы	Квартал
6.4.	Своевременное предоставление срочной информации по запросам директора учреждения и администрации района	Своевременное (в установленные сроки)	Надбавка за интенсивность работы	Квартал
		Несвоевременное		