



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

окуд

27.12.2023

№ 4114

Об утверждении показателей
и критериев оценки эффективности
труда работников (кроме руководителей)
государственных учреждений
по делам молодежи,
подведомственных администрации
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Адм.-я Адмиралтейского р-на
№ 4114/23
от 27.12.2023



В соответствии с пунктом 3.1 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» (далее – постановление № 650):

1. Утвердить Положение о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителя) государственных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее - учреждения) согласно приложению к распоряжению.

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

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

- оценка эффективности труда работников учреждений, с которыми в период с 09.01.2024 по 29.02.2024 включительно заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам, содержащие ссылку на настоящее распоряжение, осуществляется с 01.02.2024 (при заключении дополнительного соглашения в январе 2024 года) или с 01.03.2024 (при заключении дополнительного соглашения в феврале 2024 года), а в период с 01.01.2024 до вступления в силу дополнительного соглашения применяется порядок оценки эффективности труда работника, предусмотренный трудовым договором, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами соответствующих учреждений, действующими на 31.12.2023.

3. Руководителям учреждений:

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

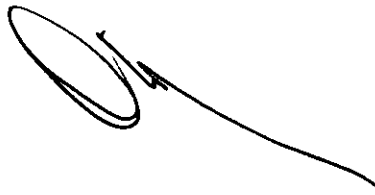
3.2. В срок до 29.12.2023 включительно обеспечить ознакомление работников возглавляемых учреждений под роспись с настоящим распоряжением и коллективными

договорами, соглашениями, локальными правовыми актами, указанными в пункте 3.1 настоящего распоряжения.

3.3. Заключить дополнительные соглашения с работниками учреждений в соответствие со ст. 74 Трудового Кодекса Российской Федерации, в срок до 30.12.2023 включительно.

4. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя главы администрации Бабаеву П.А.

Глава администрации

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a long, sweeping horizontal stroke that tapers to a point.

С.И.Оверчук

Приложение
к распоряжению администрации
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга
от 27.12.2023 № 4114

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителя) (далее – положение) государственных учреждений по делам молодежи (далее – учреждения), подведомственных администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – администрация), 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 к Положению.

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

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

1.1.4. Требования к периодичности оценки по конкретным показателям и вид стимулирующих выплат, соответствующих показателям и критериям, предусмотренным постановлением 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 руководителя) государственных учреждений по делам молодежи; подведомственных администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга, согласно приложению № 3 к Положению.

1.2. Перечень, размеры (в том числе максимальные) и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) отраслевых работников и обеспечивающих работников 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 от 20.06.2022 № 44-р.

1.4. Перечень должностей отраслевых работников утвержден распоряжением Комитета от 28.04.2023 № 53-р «О реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2023 № 167».

1.5. Каждый из показателей, предусмотренных постановлением № 650 и Положением, сопоставлен одному виду стимулирующих выплат и одному оцениваемому периоду. В Положение не могут включаться показатели, дублирующие показатели, предусмотренные постановлением № 650.

1.6. В связи с тем, что Положение не регулирует порядок оплаты труда руководителя учреждения, 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 основного критерия (далее – количество баллов) согласно приложению №2 к постановлению №650. Количество баллов для каждого основного критерия устанавливается учреждением самостоятельно, однако, сумма баллов по основным и дополнительным критериям не должна превышать 100 баллов.

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

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

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

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

2.2. В целях оценки достижения показателей эффективности деятельности работников учреждения в нем создается комиссия по определению размера стимулирующих выплат, основной задачей которой является оценка достижения

работниками критериев эффективности их деятельности и определение размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.1 и 2.5.3 настоящего Положения по каждому работнику. К компетенции указанной комиссии относятся и иные функции, необходимые для реализации указанной задачи. Оценка достижения показателей эффективности деятельности работников учреждения, входящих в состав указанной комиссии, осуществляется непосредственным руководителем этих работников и (или) руководителем учреждения. Порядок оценки эффективности деятельности работников учреждения в целях определения размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.2 и 2.5.4 настоящего Положения может быть 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 принимает руководитель учреждения путем подписания соответствующего приказа.

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

2.5. В учреждениях используются следующие виды стимулирующих выплат работникам:

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

2.5.2. 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. 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.

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 премии за платные услуги) начисляются и выплачиваются при наличии объема средств фонда надбавок и доплат (за исключением средств, необходимых для выплат компенсационного характера, а также для выплат стимулирующего характера руководителю учреждения), достаточного для их осуществления (далее – Распределяемая часть ФНД), а также достаточного для обеспечения деятельности учреждения в текущем финансовом году и (или) при наличии дохода от платных услуг.

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

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

- при применении дисциплинарного взыскания в виде замечания заработная плата работника за месяц, в котором было применено дисциплинарное взыскание, подлежит снижению не более чем на 10% (с учетом мнения комиссии по определению размера

стимулирующих выплат, если данный работник не входит в ее состав) за счет уменьшения размера стимулирующих выплат;

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

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

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

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

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

2.13. 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 № 650, не должно приводить к снижению среднего дохода работников учреждения от трудовой деятельности (то есть суммы заработной платы и материальной помощи от работодателя) за месяц (без учета руководителя учреждения) по сравнению с аналогичным периодом прошлого года с учетом инфляции. Данное соотношение рассчитывается ежемесячно без учета потенциально возможных, но фактически не начисленных стимулирующих выплат по результатам работы за квартал, год. Соблюдение указанного требования подлежит личному контролю со стороны руководителя учреждения.

3. Особенности установления отдельных видов стимулирующих выплат

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

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

- рассчитывается максимальный объем выплаты стимулирующего характера работникам учреждения;

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

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

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

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

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

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

3.5. Размер премии за результативность работы за месяц определяется не позднее четвертого числа месяца, следующего за оцениваемым месяцем (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 может устанавливаться 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. Либо размер оплаты за оказание услуг от приносящей доход деятельности устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения по организации такой деятельности.

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

3.9. Размер премии за результативность работы в расчете на одну ставку совокупно за квартал и три месяца, входящих в него, не может превышать 300% от должностного оклада (тарифной ставки); размер надбавки за тот же период – не более 300%; размер премии за платные услуги за квартал не ограничен; размер иной стимулирующей выплаты по одному основанию – не более 200%; размер премии за результативность работы за год – не более 300%.

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

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Адмиралтейского 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	Кол-во баллов
1	Своевременное и качественное осуществление полномочий государственного заказчика по учреждению в целом (для заместителя руководителя и начальника структурного подразделения, ответственных за осуществление закупок)	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений) в сфере закупок	3
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, относящихся к сфере ответственности отраслевого структурного подразделения	2
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, относящихся к сфере ответственности отраслевого структурного подразделения	1
2	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	3

		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями	2
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями	1
3	Поступление подтвержденных жалоб физических лиц (включая работников) или юридических лиц по направлению деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб	2
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы	1
		Наличие двух и более подтвержденных жалоб	0
4	Поступление от администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга мотивированной информации о недостатках в деятельности учреждения (по направлению деятельности)	Отсутствие указанной информации	2
		Наличие информации об одном выявленном недостатке	1
		Наличие информации о двух и более выявленных недостатках	0
5	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	3
		Наличие одного неисполненного задания или поручения	2
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений	1
6	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	3
		Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня	2
		Отсутствие фактов личного участия в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	1
7	Наличие просроченной кредиторской задолженности (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Отсутствие	2
		Наличие	1
8	Наличие просроченной дебиторской задолженности, по которой не приняты меры по взысканию более 1 месяца (для заместителя руководителя по финансам и руководителя юридической службы)	Отсутствие	2
		Наличие	0

9	Соответствие кассовых выплат ежемесячному прогнозу расходов учреждений по субсидии на выполнение государственного задания (для заместителя руководителя по финансам)	отклонение менее 10%	3
		отклонение более 10%	2
10	Степень исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выполнение государственного задания отчетного года	100%	3
		менее 100%	1
11	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%	2
		60 % и более, но менее 80%	1
		менее 60%	0
12	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Отсутствие	3
		Наличие	0
13	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	3
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности	0
14	Соответствие состояния делопроизводства в	Соответствие	2

	структурном подразделении (структурных подразделениях) по направлению деятельности номенклатуре дел и нормативным требованиям в области делопроизводства и архивного дела	Несоответствие	0
15	Своевременное и качественное оформление документации в отношении деятельности вверенного структурного подразделения (структурных подразделений) в том числе планы, отчеты, нормативные и методические материалы	Наличие в полном объеме и надлежащего качества	2
		Наличие одного замечания	1
		Наличие двух и более замечаний	0
16	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	3
		Наличие одного замечания	2
		Наличие двух и более замечаний	1
17	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	3
		Наличие одного замечания	2
		Наличие двух и более замечаний	1
18	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение	3
		Недостижение	0
19	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	3
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания	0
20	Планирование и выполнение ремонтных работ в	Соответствие плану	3

	помещениях в соответствии с утвержденным руководителем планом (при необходимости, для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Несоответствие плану	0
21	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	2
		Несоответствие хотя бы одному показателю	0
22	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения: соблюдение нормативов расходования ресурсов (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соблюдение	2
		Превышение	0
23	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	3
		Наличие	2
		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов	1
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня	0
24	Наличие плана мероприятий по противодействию	Соответствие требованиям	3

	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)	Несоответствие хотя одному требованию	0
25	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	2
		Несоответствие хотя одному требованию, в том числе факт утраты документа	0
26	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	2
		Несоответствие хотя одному требованию, в том числе факт утраты документа	0
27	Своевременное и безошибочное осуществление расчетов с работниками и контрагентами (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Отсутствие нарушений со стороны финансовой службы	3
		Наличие нарушений со стороны финансовой службы	0
28	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	3
		Наличие нарушений или факта утраты имущества	0

29	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	3
		Отсутствие замечаний	0
30	Обеспечение безопасной, безаварийной эксплуатации транспортных средств, в том числе своевременное осуществление технического обслуживания, ремонта, содержания, мойки транспортных средств (для руководителя структурного подразделения, ответственного за транспортное обеспечение и заместителя руководителя учреждения, ответственного за материально-техническое обеспечение)	Соответствие требованиям	2
		Несоответствие хотя бы одному требованию	0
31	Обеспечение соблюдения водителями требований правил дорожного движения (для руководителя структурного подразделения, ответственного за транспортное обеспечение и заместителя руководителя учреждения, ответственного за материально-техническое обеспечение)	Отсутствие штрафов	2
		Наличие штрафа	1
32	Своевременное и качественное представление интересов учреждения в контрольных, правоохранительных и иных административных органах (для сотрудников юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям	2
		Наличие замечаний	1
33	Своевременное и качественное осуществление подготовки нормативных и регламентирующих документов, правовой экспертизы документов (для сотрудников юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям	3
		Наличие замечаний	1

34	Своевременное и качественное осуществление правовой поддержки других структурных подразделений (для сотрудников юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям	2
		Наличие замечаний	1
35	Своевременное и качественное осуществление судебной защиты интересов учреждения (для сотрудников юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Наличие выигранного дела в оцениваемый период	2
		Наличие мирового соглашения при отсутствии выигранных дел в оцениваемый период	1
		Отсутствие дел в производстве в оцениваемый период	0
36	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	2
		Наличие замечаний	1
37	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	2
		Наличие замечаний	1
38	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	2
		Наличие замечаний	1
39	Своевременное и качественное осуществление	Соответствие требованиям	3

	деятельности по ведению кадрового делопроизводства (для руководителя кадрового подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Наличие замечаний	1
40	Своевременное осуществление деятельности по подбору персонала (для руководителя кадрового подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям	2
		Наличие замечаний	1

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	Кол-во баллов
1	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	3
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями	2
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями	1
2	Поступление подтвержденных жалоб физических лиц (включая работников) или юридических лиц по направлению деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб	2
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы	1
		Наличие двух и более подтвержденных жалоб	0
3	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	3
		Наличие одного неисполненного задания или поручения	2
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений	1
4	Личное участие работника в мероприятиях сферы молодежной политики районного,	Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня	3
		Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики районного или	2

	городского или федерального уровня (для обеспечивающих специалистов)	городского уровня	
		Отсутствие фактов личного участия в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	0
5	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Отсутствие	3
		Наличие	0
6	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	3
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности	0
7	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	3
		Наличие одного замечания	2
		Наличие двух замечаний	1
8	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности*	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	3
		Наличие одного замечания	2
		Наличие двух замечаний	1
9	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности*	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	3
		Наличие одного замечания	2
		Наличие двух замечаний	1
10	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	5
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания	0

11	Отсутствие нештатных ситуаций в эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, комплексных систем обеспечения безопасности (в том числе ложных срабатываний этих систем)*	отсутствие	5
		наличие	0
12	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки	3
		Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов	2
		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов	1
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня	0
13	Наличие плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении, актуализированных документов по вопросам противодействия коррупции и предотвращению конфликта интересов и обеспечение их реализации*	Соответствие требованиям	5
		Несоответствие хотя одному требованию	0
14	Обеспечение соблюдения требований к архивной обработке документов, к обеспечению сохранности документов при ЧС и в особый период*	Соответствие требованиям	3
		Несоответствие хотя одному требованию, в том числе факт утраты документа	0
15	Обеспечение соблюдения требований инструкции по делопроизводству (кроме рабочих)	Соответствие требованиям	3
		Несоответствие хотя одному требованию, в том числе факт утраты документа	0
16	Факты утраты материальных ценностей или иного ущерба учреждению по вине работника	Отсутствие	5
		Наличие	0
17	Своевременная и качественная подготовка расчетов к проекту бюджета, проекту государственного задания, обоснование стоимости платных услуг*	Наличие замечаний со стороны вышестоящего руководства или согласующих органов	5
		Отсутствие замечаний	0
18	Обеспечение безопасной, безаварийной эксплуатации транспортных средств, в том числе своевременное осуществление технического	Соответствие требованиям	5
		Несоответствие хотя бы одному требованию	0

	обслуживания, ремонта, содержания, мойки транспортных средств*		
19	Обеспечение соблюдения требований правил дорожного движения при эксплуатации транспортных средств учреждения*	Отсутствие штрафов	5
		Наличие штрафа	0
20	Своевременное и качественное представление интересов учреждения в контрольных, правоохранительных и иных административных органах*	Соответствие требованиям	5
		Наличие замечаний	1
21	Своевременное и качественное осуществление подготовки нормативных и регламентирующих документов, правовой экспертизы документов*	Соответствие требованиям	5
		Наличие замечаний	1
22	Своевременное и качественное осуществление правовой поддержки других структурных подразделений*	Соответствие требованиям	3
		Наличие замечаний	1
23	Своевременное и качественное осуществление судебной защиты интересов учреждения*	Наличие выигранного дела в оцениваемый период	5
		Наличие мирового соглашения при отсутствии выигранных дел в оцениваемый период	4
		Отсутствие дел в производстве в оцениваемый период	0
24	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию помещений и находящегося в них имущества в чистоте и порядке*	Соответствие требованиям	3
		Наличие замечаний	1
25	Своевременное и качественное осуществление деятельности по охране труда и (или) пожарной безопасности и (или) мобилизационной подготовке, гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций*	Соответствие требованиям	5
		Наличие замечаний	1
26	Своевременное и качественное осуществление деятельности по ведению кадрового делопроизводства*	Соответствие требованиям	5
		Наличие замечаний	1
27	Своевременное и качественное осуществление деятельности по подбору персонала*	Соответствие требованиям	5
		Наличие замечаний	1

* - если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника

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

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ (КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ) ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ АДМИРАЛТЕЙСКОГО 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	Кол-во баллов
1.1	Своевременное и качественное оформление документации в отношении деятельности вверенного структурного подразделения (структурных подразделений) в том числе планы, отчеты, нормативные и методические материалы, ведение делопроизводства в подразделении (подразделениях)	Наличие в полном объеме и надлежащего качества	5
		Наличие одного замечания	4
		Наличие двух и более замечаний	3
1.2	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по подготовке технических заданий по	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	5
		Наличие одного замечания	4

	направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника) (учесть количество подготовленных технических заданий в отчетный период)	Наличие двух и более замечаний	3
1.3	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника) (учесть количество контрактов, находящихся в исполнении в отчетный период)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	5
		Наличие одного замечания	4
		Наличие двух и более замечаний	3
1.4	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение	5
		Недостижение	2
1.5	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	5
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания	0
1.6	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	5
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)	4
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	3
1.7	Наличие мотивированных замечаний непосредственного	Отсутствие	5

	руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Наличие	3
1.8	Осуществление функций наставничества (шефства)	Наличие	5
		Отсутствие	0

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	Кол-во баллов
2.1	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Наличие	5
		Отсутствие	0
2.2	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлению деятельности	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом	4
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности	0
2.3	Организация взаимодействия с иными органами и	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом	4

	учреждениями системы профилактики правонарушений несовершеннолетних по направлению деятельности (только для специалистов по социальной работе с молодежью)	Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности	0
2.4	Вовлечение молодежи по направлениям деятельности в участие в конкурсах, фестивалях, форумах, иных аналогичных мероприятиях, организуемых учреждением	Достижение планового показателя	4
		Недостижение планового показателя	2
2.5	Вовлечение молодежи по направлениям деятельности подразделения в добровольческую (волонтерскую) деятельность	Достижение планового показателя	3
		Недостижение планового показателя	0
2.6	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника) (учесть количество подготовленных технических заданий в отчетный период)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	5
		Наличие одного замечания	4
		Наличие двух и более замечаний	3
2.7	Своевременное и качественное исполнение полномочий заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника) (учесть количество контрактов, находящихся в исполнении в отчетный период)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	5
		Наличие одного замечания	4
		Наличие двух и более замечаний	3
2.8	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение планового показателя	5
		Недостижение планового показателя	2
2.9	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	5

		Отсутствие факта исполнения особо важного задания	0
2.10	Выполнение плановых показателей (количественные показатели) по направлению деятельности, за оцениваемый период	Достижение плановых показателей	5
		Недостижение плановых показателей	0
2.11	Оформление документации в отношении своей деятельности, в том числе планы, отчеты	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства	3
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства	1
2.12	Участие в разработке уникального контента учреждения	Ведение авторской рубрики в социальных сетях учреждения	4
		Содействие в подготовке информационных постов	3
		Отсутствие размещенной информации	0
2.13	Оценка молодежью Санкт-Петербурга качества проведенных мероприятий (по направлению деятельности), в которых они принимали участие	Преобладание положительных отзывов	4
		Преобладание отрицательных отзывов	0

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	Кол-во баллов
3.1	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	4
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности	0
3.2	Разработка методических материалов в отчетный период (для методистов)	Разработано не менее одного методического материала	5
		Отсутствие фактов разработки	0
3.3	Вовлечение молодежи по направлениям деятельности в участие в конкурсах, фестивалях, форумах, иных аналогичных мероприятиях, организуемых учреждением	Достижение планового показателя	4
		Недостижение планового показателя	2
3.4	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение	5
		Недостижение	2
3.5	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению, а для материально ответственных лиц - также к сохранности вверенных материальных ценностей	Отсутствие	5
		Наличие	0

3.6	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	5
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания	0

Приложение № 3
к Положению о порядке оценки
эффективности труда работников
государственных учреждений по
делам молодежи,
подведомственных
администрации Адмиралтейского
района Санкт-Петербурга

**ТРЕБОВАНИЯ К ПЕРИОДИЧНОСТИ ОЦЕНКИ ПО КОНКРЕТНЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ
И ВИДАМ 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
РУКОВОДИТЕЛЯ) ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
АДМИНИСТРАЦИИ АДМИРАЛТЕЙСКОГО 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» (далее – постановление № 650) и Положением о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителя) государственных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – Положение), 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 № 650: показатели № 10,11,12.

1.1.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 2 к Положению: показатели № 1.1.

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 № 10,11,12

1.2.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 2 к Положению: показатели № 2.2, 2.3.

1.3. Для методистов, психологов, юрисконсульты (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 № 3.1, 3.2.

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 № 1.4.

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 № 2.8.

2.3. Для методистов, психологов, юрисконсульты (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 № 3.4.

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 № 4,6,7,8,9, для ежегодной премии: показатели № 1,2.

3.1.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 2 к Положению: для ежемесячной премии: показатель № 1.6,1.7; для ежеквартальной премии: показатели № 1.2, 1.3, для ежегодной премии: показатели № 1,8.

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 № 1,2,3; для ежеквартальной премии: показатели № 4,7,8,9; для ежегодной премии: показатель № 5,6.

3.2.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 2 к Положению: для ежемесячной премии: показатель № 2.11,2.12, 2.13; для ежеквартальной премии: показатели № 2.4,2.5,2.6, 2.7, 2.12, для ежегодной премии: показатели № 2.1, 2.10.

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 № 1,2,7; для ежеквартальной премии: показатели № 8, 13; для ежегодной премии: показатель № 4,5.

3.3.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 3 Приложения № 2 к Положению: для ежемесячной премии: показатель № 3.5; для ежеквартальной премии: показатели № 3.3.

4. Для установления иных стимулирующих выплат работникам учреждений используются следующие показатели (рассмотрение вопроса об установлении выплат осуществляется ежеквартально, 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, 12.

4.1.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 1 Приложения № 2 к Положению: показатели № 1.5.

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, 11.

4.2.2. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 2 к Положению: показатели № 2.9.

4.3. Для методистов, психологов, юрисконсультов (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.

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 № 7, 8, 11, 13, 14, 21.

1.2. Для обеспечивающих специалистов, служащих, рабочих:

1.2.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 1 к Положению: показатели № 6,7.

2. Для установления премии работникам учреждений за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) (устанавливается ежемесячно, ежеквартально, ежегодно), 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: для ежемесячной премии: показатели № 3, 5, 12; для ежеквартальной премии: показатели № 1, 2, 9, 16, 17, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40; для ежегодной премии: показатели № 4, 10, 15, 22, 28, 29.

2.2. Для обеспечивающих специалистов, служащих, рабочих:

2.2.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 1 к Положению: для ежемесячной премии: показатели № 2, 3, 5; для ежеквартальной премии: показатели № 1, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26; для ежегодной премии: показатели № 15, 16.

3. 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):

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: показатели № 6, 19.

3.2. Для обеспечивающих специалистов, служащих, рабочих:

3.2.1. Из числа показателей, предусмотренных разделом 2 Приложения № 1 к Положению: показатели № 4, 10.