



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
АДМИНИСТРАЦИЯ ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО  
РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

окуд

26.12.2023

№ 6025-р

**Об утверждении Положения  
о порядке оценки эффективности  
труда работников (кроме руководителя)  
государственных бюджетных учреждений  
по делам молодежи,  
подведомственных администрации  
Василеостровского района Санкт-Петербурга**

Адм-я В.О. района СПб  
№ 6025-р  
от 26.12.2023



В соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» (далее - постановление № 650) 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 «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга»:

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

2. Руководителям Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Дом молодежи Василеостровского района Санкт-Петербурга» и Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр Василеостровского района Санкт-Петербурга» (далее – Учреждения):

2.1. В срок до 27.12.2023 включительно привести коллективные договоры, соглашения, локальные правовые акты возглавляемых Учреждений в соответствие с постановлением № 650 и настоящим распоряжением.

2.2. В срок до 28.12.2023 включительно обеспечить ознакомление работников возглавляемых Учреждений под роспись с настоящим распоряжением и коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами, указанными в пункте 2.1 настоящего распоряжения.

2.3. Привести трудовые договоры с работниками Учреждений в соответствие с настоящим распоряжением, штатными расписаниями, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами, указанными в пункте 2.1 настоящего распоряжения, в срок до 30.12.2023 включительно, а в случае отказа работника от подписания дополнительного соглашения к трудовому договору - в срок до 29.02.2024 включительно. Если работник вплоть до 29.02.2024 включительно отказывается от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, в срок до 31.03.2024 принять меры к расторжению соответствующего трудового договора в установленном порядке.

3. Настоящее распоряжение вступает в силу с 01.01.2024, за исключением пункта 2, вступающего в силу со дня подписания, и подлежит применению совместно с коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами Учреждений, при этом:

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

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

4. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя главы администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга Леонова А.А.

Глава администрации



М.Ю.Соболев

Приложение  
к распоряжению администрации  
Василеостровского района  
Санкт-Петербурга  
от 26.12.2023 № 6025-р

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителя) государственных бюджетных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга

1.1. Настоящее Положение о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителя) государственных бюджетных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга: Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Дом молодежи Василеостровского района Санкт-Петербурга» и Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр Василеостровского района Санкт-Петербурга» (далее – Положение об оценке) определяет:

1.1.1. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников государственных бюджетных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга: Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Дом молодежи Василеостровского района Санкт-Петербурга» и Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр Василеостровского района Санкт-Петербурга» (далее – Учреждения), за исключением руководителя Учреждения и иных работников Учреждения, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики, согласно приложению № 1 к Положению об оценке.

1.1.2. 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, предусмотренные Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных Учреждения по делам молодежи Санкт-Петербурга» (далее – постановление № 650) 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 «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» (далее – Методические рекомендации), согласно приложению № 2 к Положению об оценке.

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

1.3. Положение об оценке принято в соответствии с постановлением № 650, рекомендациями Комитета с учетом особенностей Учреждения.

1.4. Каждый из показателей, предусмотренных постановлением № 650, Методическими рекомендациями и Положением об оценке, сопоставлен одному виду стимулирующих выплат и одному оцениваемому периоду.

1.5. В связи с тем, что Положение об оценке не регулирует порядок оплаты труда в Учреждениях, 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. Промежуточные критерии (при наличии) соответствуют промежуточным значениям оценки эффективности труда. Если общая сумма баллов равна нулю или имеет отрицательное значение, стимулирующая выплата соответствующего вида не начисляется.

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

2.1. Под выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) понимаются премии и надбавки, а также иные стимулирующие выплаты. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в рублях к должностному окладу (тарифной ставке (окладу)) работника. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику в зависимости от личного вклада в общие результаты

деятельности Учреждения. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

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 работника Учреждения, входящего в состав указанной комиссии, осуществляется без участия данного сотрудника. Оценка эффективности деятельности работников Учреждения для целей определения размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.2 и 2.5.4 Положения об оценке 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 Учреждениях используются следующие виды стимулирующих выплат работникам:

2.5.1. Ежемесячная премия.

2.5.2. Квартальная премия.

2.5.3. Полугодовая премия.

2.5.4. Премия за организационную работу по оказанию платных услуг.

2.5.5. Премия за выполнение особо важного задания.

2.5.6. Надбавка за интенсивность и напряженность.

2.6. 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.

2.7. Выплаты стимулирующего характера (кроме премий за платные услуги) начисляются и выплачиваются при наличии объема средств фонда оплаты труда (за исключением средств, необходимых для выплат компенсационного характера, а также

для выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения), достаточного для их осуществления (далее - Распределяемая часть ФНД), а также достаточного для обеспечения деятельности Учреждения в текущем финансовом году и (или) при наличии дохода от платных услуг.

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

2.8. Выплаты стимулирующего характера работнику Учреждения в отчетном периоде устанавливаются со снижением в следующих случаях:

наличие выявленных по результатам проверок фактов нецелевого расходования бюджетных средств, иных финансовых нарушений (для руководителя финансовой службы);

недостаточность фонда оплаты труда Учреждения (для руководителя финансовой службы);

выявление недостачи (для материально-ответственных работников);

привлечение Учреждения или руководителя Учреждения к административной ответственности по результатам проверок деятельности Учреждения (для должностных лиц по соответствующим направлениям деятельности);

нарушение порядка представления отчетности, в том числе представление недостоверных (неполных) сведений при представлении отчетности, включая отчетность по достижению показателей и критериев, утвержденных постановлением № 650 и настоящим Положением;

привлечение работника к административной ответственности по результатам проверок деятельности Учреждения;

привлечение работника к уголовной ответственности;

нарушение требований этики и служебного поведения.

При наличии вышеуказанных обстоятельств заработная плата работника за месяц, в котором были выявлены такие факты, относящиеся к его сфере деятельности, 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, за исключением случаев непредоставления в установленный срок отчетности по достижению показателей и критериев, утвержденных постановлением № 650 и настоящим распоряжением, либо включения в нее недостоверных (неполных) сведений – в этом случае оценка по всем или части показателей соответственно не осуществляется.

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 об оценке, 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 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.

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

2.13. 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.

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

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

### **3. Особенности установления отдельных видов стимулирующих выплат**

3.1. Для работников Учреждения 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 об оценке, а также локальных нормативных актов;

рассчитывается максимальный объем выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, при этом на отраслевых работников он распределяется в большем размере, нежели пропорционально суммам должностных окладов;

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

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

Объем не распределенных в соответствии с вышеуказанным порядком средств переходит на следующий период либо по решению руководителя Учреждения может частично или полностью использоваться для иных выплат социального характера работникам Учреждения.

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

3.3. Размер надбавки определяется ежемесячно не позднее тридцатого числа текущего месяца с учетом результатов работы за месяц.



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

3.5. Размер премии за результативность работы за квартал/полугодие определяется ежеквартально/раз в полугодие, не позднее тридцатого числа месяца, текущего за оцениваемым кварталом/ полугодием (за IV квартал/ II полугодие – не позднее 30 декабря).

3.6. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (тарифной ставке (окладу)) работника Учреждения или в твердой сумме. В локальном правовом акте конкретизируются случаи осуществления таких выплат. Рассмотрение вопроса об осуществлении иных стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно – по результатам работы за месяц, за квартал, за полугодие, а также по факту выполнения особо важного задания.

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

**Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, за исключением**  
**руководителей учреждения и иных работников учреждения, непосредственно реализующих**  
**основные направления молодежной политики**

**Ежемесячные показатели и критерии оценки эффективности труда работников, непосредственно не реализующих основные**  
**направления молодежной политики (в части, касающейся специалистов, отвечающих за ведение кадрового учета)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Поступление подтвержденных жалоб от физических или юридических лиц по направлениям деятельности, поступление мотивированной информации о недостатках в деятельности Учреждения по направлениям деятельности от вышестоящих организаций	Отсутствие подтвержденных жалоб/ информации о недостатках в деятельности Учреждения
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы/ информации о недостатках в деятельности Учреждения
2	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений
		Наличие одного неисполненного задания или поручения
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений
3	Своевременное и качественное осуществление взаимодействия с Централизованной бухгалтерией	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества, отсутствие выявленных жалоб

		Наличие одного замечания
		Наличия двух и более замечаний
4	Своевременное и регулярное ведение работы по воинскому учету и бронированию граждан	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества, отсутствие выявленных жалоб
		Наличие одного замечания
		Наличия более двух замечаний
5	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных нарушений (предписаний, обоснованных жалоб, протестов, представлений)
		Наличие одного нарушения
		Наличия двух и более замечаний
6	Наличие плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении, актуализированных документов по вопросам противодействия коррупции и предотвращение конфликта интересов, и обеспечение их реализации	Соответствие требованиям
		Несоответствие хотя бы одному требованию

**Ежеквартальные показатели и критерии оценки эффективности труда работников, непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся специалистов, отвечающих за ведение кадровой учета)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Средняя укомплектованность персоналом (вакантными считаются все должности, на которых нет основного сотрудника) за период	более 95%
		75 % и более, но менее 95%
		менее 75%
2	Своевременное и регулярное предоставление сведений в федеральную службу государственной статистики, систему СБИС, Пенсионный фонд и пр.	Сведения подаются регулярно
		Наличие замечаний по подаче сведений
3	Регулярная и своевременная деятельность по подготовке дополнительных соглашений, трудовых договоров, приказов и иных кадровых документов	Отсутствие замечаний
		Наличие замечаний

**Полугодовые показатели и критерии оценки эффективности труда работников, непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся специалистов, отвечающих за ведение кадрового учета)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Обеспечение соблюдения требований к архивной обработке документов, к обеспечению сохранности документов при ЧС и в особый период	Соответствие требованиям
		Несоответствие хотя одному требованию, в том числе факт утраты документа
2	Своевременное подготовка штатного расписания и тарификации сотрудников	Отсутствие замечаний
		Наличие ошибок и замечаний
3	Своевременное составление и контроль исполнения графика отпусков сотрудников Учреждения	Соответствие требования
		Наличие нарушений

**Ежемесячные показатели и критерии оценки эффективности труда работников, непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся заместителей руководителей Учреждения по направленности деятельности, не связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики; руководителей структурных подразделений, созданных для реализации хозяйственных, иных обеспечивающих функций)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Поступление подтвержденных жалоб от физических или юридических лиц по направлениям деятельности, поступление мотивированной информации о недостатках в деятельности Учреждения по направлениям деятельности от вышестоящих организаций	Отсутствие подтвержденных жалоб/ информации о недостатках в деятельности Учреждения Наличие одной и более подтвержденной жалобы/ информации о недостатках в деятельности Учреждения
2	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений Наличие одного неисполненного задания или поручения Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений
3	Своевременное оформление работником Учреждения, документации в отношении своей деятельности, в том числе планы, отчеты и др	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства Наличие замечаний у вышестоящего руководства
4	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности.	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества Наличие одного замечания Наличия двух и более замечаний

**Ежеквартальные показатели и критерии оценки эффективности труда работников, 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, иных обеспечивающих функций)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Регулярное проведение мониторинга потребностей в осуществлении закупок для нужд Учреждения по направлению деятельности, подготовка Технических заданий, запрос Коммерческих предложений, контроль заключения и исполнения государственных контрактов	<p>Регулярное проведение мониторинга потребностей</p> <p>Подготовка документации для проведения конкурсной процедуры</p> <p>Контроль исполнения государственного контракта</p> <p>Отсутствие регулярное проведения мониторинга потребностей/наличие существенных замечаний по подготовке документации или контролю исполнения государственного контракта</p>
2	Контроль финансово-хозяйственной деятельности по направлению, выполнение финансового плана (если это входит в должностные обязанности)	<p>Соблюдение плана</p> <p>Наличие замечаний</p>
3	Соблюдение мер по энергоэффективности Учреждения: наличие исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойно работы, их своевременная поверка, а также сдача показаний учета, соблюдение нормативов расходования ресурсов (если это входит в должностные обязанности)	<p>Соблюдение требований</p> <p>Наличие замечаний</p>
4	Укомплектованность Учреждения штатом, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики по направлению (для заместителей и начальников отделов)	<p>Укомплектованность не менее чем на 95%</p> <p>Укомплектованность на 85-94%</p> <p>Укомплектованность менее чем на 84%</p>
5	Отсутствие нештатных ситуаций в эксплуатации	Соответствие требованиям

	здания, инженерных сетей, оборудования, комплексных систем обеспечения безопасности	Наличие замечаний
6	Своевременное и качественное осуществление деятельности по охране труда, пожарной безопасности, мобилизационной подготовке, гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций	Соответствие требованиям
		Наличие замечаний

**Полугодовые показатели и критерии оценки эффективности труда работников, 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, иных обеспечивающих функций)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Своевременное и безошибочное проведение инвентаризации, обеспечение сохранности материальных ценностей	Отсутствие нарушений, утраты имущества
		Наличие нарушений или факта утраты имущества
2	Регулярный мониторинг, подготовка документации и проведение процедуры списания	Списание проводится вовремя, без нарушений сроков
		Мониторинг необходимости и списание не производится
3	Планирование и выполнение ремонтных работ силами подрядных организаций в помещениях в соответствии с утвержденным руководителем планом	Своевременное планирование и контроль за выполнением работ
		Указанная деятельность ведется с нарушением графиков



**Ежемесячные показатели и критерии оценки эффективности труда работников,  
непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся специалистов,  
отвечающих за ведение финансово-экономической работы)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Поступление подтвержденных жалоб от физических или юридических лиц по направлениям деятельности, поступление мотивированной информации о недостатках в деятельности Учреждения по направлениям деятельности от вышестоящих организаций	Отсутствие подтвержденных жалоб/ информации о недостатках в деятельности Учреждения Наличие одной и более подтвержденной жалобы/ информации о недостатках в деятельности Учреждения
2	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений Наличие одного неисполненного задания или поручения Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений
3	Своевременное и качественное осуществление полномочий государственного заказчика по учреждению в целом	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества, отсутствие выявленных жалоб Наличие одного замечания Наличия двух и более замечаний
4	Своевременное и качественное осуществление взаимодействие с Централизованной бухгалтерией	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества, отсутствие выявленных жалоб Наличие одного замечания Наличия двух и более замечаний
5	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных нарушений (предписаний, обоснованных жалоб, протестов, представлений) Наличие одного нарушения Наличия двух и более замечаний

**Ежеквартальные показатели и критерии оценки эффективности труда работников,  
непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся специалистов,  
отвечающих за ведение финансово-экономической работы)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Соответствие кассовых выплат ежемесячному прогнозу расходов учреждений по субсидии на выполнение государственного задания по направлению деятельности	Отсутствие нарушений
		Наличие одного нарушения по объективной причине
		Наличие 2 и более нарушений
2	Наличие просроченное дебиторской/кредиторской задолженности	Отсутствие
		Наличие
3	Своевременное осуществление закупочной деятельности (подготовка и размещение документации о закупках, проведение процедур закупок)	Деятельность ведется регулярно без нарушений
		Наличие нарушений

**Полугодовые показатели и критерии оценки эффективности труда работников,  
непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся специалистов,  
отвечающих за ведение финансово-экономической работы)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Степень исполнение показателей планов финансово-хозяйственной деятельности по направлению деятельности	В 1 полугодии исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности 40 % и более
		В 1 полугодии исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности менее 40 %
		Во 2 полугодии исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности 95 % и более
		Во 2 полугодии исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности менее 95 %
2	Своевременное размещение (обновление) информации об Учреждении на официальном сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	Своевременное размещение (обновление) информации
		Несвоевременное размещение (обновление) информации
3	Степень исполнения осуществления закупочной деятельности (подготовка и размещение документации о закупках, проведение процедур закупок)	В 1 полугодии размещено 50 % и более от плана-графика размещения государственного заказа, процедуры проведены без нарушений
		В 1 полугодии размещено менее 50 % от плана-графика размещения государственного заказа, процедуры проведены без нарушений
		Во 2 полугодии размещено 95 % и более от плана-графика размещения государственного заказа, процедуры проведены без нарушений
		Во 2 полугодии размещено менее 95 % от плана-графика размещения государственного заказа, процедуры проведены без нарушений

**Ежемесячные показатели и критерии оценки эффективности труда работников,  
непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики (рабочие)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Поступление подтвержденных жалоб от физических или юридических лиц по направлениям деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы
2	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений
		Наличие одного неисполненного задания или поручения
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений
3	Работа во внештатных условиях труда (ремонт, протечки, обильные снегопады и др.)	Качественное выполнение работы во внештатных условиях труда
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства

**Показатели и критерии оценки эффективности труда работника, непосредственно не реализующих основные направления  
молодежной политики непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики (рабочие)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Сохранение инвентаря, бережное отношение к имуществу	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства
2	Соблюдение мер по энергоэффективности Учреждения	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства

**Ежемесячные показатели и критерии оценки эффективности труда работника,  
непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики  
непосредственно не реализующих основные направления молодежной политики (служащие: секретарь)**

№ п/п		
1	Поступление подтвержденных жалоб от физических или юридических лиц по направлениям деятельности, поступление мотивированной информации о недостатках в деятельности учреждения по направлениям деятельности от вышестоящих организаций	Отсутствие подтвержденных жалоб/ информации о недостатках в деятельности учреждения Наличие одной и более подтвержденной жалобы/ информации о недостатках в деятельности учреждения
2	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений Наличие одного неисполненного задания или поручения Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений
3	Своевременное и качественное осуществление взаимодействие с Централизованной бухгалтерией	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества, отсутствие выявленных жалоб Наличие одного замечания Наличия более двух замечаний
4	Своевременное и регулярное ведение работы по воинскому учету и бронированию граждан	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества, отсутствие выявленных жалоб Наличие одного замечания Наличия более двух замечаний
5	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных нарушений (предписаний, обоснованных жалоб, протестов, представлений)

		Наличие одного нарушения
		Наличия более двух замечаний
6	Наличие плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении, актуализированных документов по вопросам противодействия коррупции и предотвращение конфликта интересов, и обеспечение их реализации	Соответствие требованиям
		Несоответствие хотя бы одному требованию

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

**Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения**  
**(за исключением руководителей), непосредственно реализующих основные направления молодежной политики**

**Ежемесячные показатели и критерии оценки эффективности труда работников, 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, начальников отделов)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Поступление подтвержденных жалоб от физических или юридических лиц по направлениям деятельности, поступление мотивированной информации о недостатках в деятельности Учреждения по направлениям деятельности от вышестоящих организаций	Отсутствие подтвержденных жалоб/ информации о недостатках в деятельности Учреждения
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы/ информации о недостатках в деятельности Учреждения
2	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений
		Наличие одного неисполненного задания или поручения
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений

3	Своевременное оформление работником Учреждения, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики документации в отношении своей деятельности, в том числе планы, отчеты и др	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства
4	Доля несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, постоянно или преимущественно проживающих на территории района Санкт-Петербурга, состоящих на учете в органах полиции и систематически (не менее трех раз в месяц) вовлеченных в деятельность Учреждения	50% и более вовлеченных в мероприятие Учреждения
		Более 30%, но менее 50% вовлеченных в мероприятия Учреждения
		Более 0%, но менее 30% вовлеченных в мероприятия Учреждения
5	Своевременный контроль деятельности подразделений/отделов Учреждения	Наличие регулярного и своевременного контроля
		Отсутствие систематического контроля
6	Укомплектованность Учреждения штатом, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики по направлению	Укомплектованность не менее чем на 95%
		Укомплектованность на 85-94%
		Укомплектованность менее чем на 84%



**Ежеквартальные показатели и критерии оценки эффективности труда работников, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики (в части, касающейся заместителей руководителей Учреждения по направленности деятельности, связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики; руководителей структурных подразделений, начальников отделов)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Организация и ведение систематического проведения практики для студентов (оформление договоров, документальная отчетность, контроль)	Соответствие документов требованиям по организации и проведению практики
Отсутствие студентов, проходящих практику		
Наличие замечаний/ошибок в документах		
2	Выполнение плановых показателей по направлениям деятельности	Выполнение планового показателя
Наличие нарушения в выполнении планового показателя		
3	Систематический контроль за повышением профессионального мастерства сотрудников подразделения (аттестация, курсы повышения квалификации, участие в конкурсах и пр.)	Регулярное ведение контроля
Наличие замечаний по контролю		
4	Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня
Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня		
Отсутствие фактов личного участия в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня		
5	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлениям деятельности	Регулярное взаимодействие с тремя и более молодежными общественными объединениями
Регулярное взаимодействие с одним или двумя молодежными общественными объединениями		
Отсутствие регулярного взаимодействия с молодежными общественными объединениями		

6	Личная поддержка инициатив молодежи	Победа заявки, составленной при участии руководителя указанной категории в конкурсе на право получения субсидии, гранта
		Прохождение заявки, составленной при участии руководителя указанной категории, отборочного этапа конкурса грантов
		Отсутствие фактов подготовки заявки на участие в конкурсах грантов при участии руководителя указанной категории либо ее отклонение на отборочном этапе
7	Регулярное проведение мониторинга потребностей в осуществлении закупок для нужд Учреждения по направлению деятельности, подготовка Технических заданий, запрос Коммерческих предложений, контроль заключения и исполнения государственных контрактов	Регулярное проведение мониторинга потребностей
		Подготовка документации для проведения конкурсной процедуры
		Контроль исполнения государственного контракта
		Отсутствие регулярное проведения мониторинга потребностей/наличие существенных замечаний по подготовке документации или контроля исполнения государственного контракта
8	Доля лиц, занимающихся в учреждении, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, зарегистрированных (прошедших идентификацию и аутентификацию) в единой информационной системе в сфере добровольчества (волонтерства) ( <a href="http://www.dobro.ru">www.dobro.ru</a> )	Не менее 10% от общего количества лиц, занимающихся в учреждении
		Не менее 6%, но менее 10% от общего количества лиц, занимающихся в учреждении
		Менее 6% от общего количества лиц, занимающихся в учреждении
9	Своевременное размещение (обновление) информации об учреждении	Своевременное и полное размещение информации об учреждении на официальном сайте (наличие на сайте Учреждения календаря событий, расписания занятий, информации об ответственных должностных лицах Учреждения, о стоимости платных услуг и имеющихся льготах, поддержание этой информации в актуальном состоянии)
		Наличие обоснованных замечаний исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, или иных государственных органов по ведению сайта Учреждения

**Полугодовые показатели и критерии оценки эффективности труда работников, 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, начальников отделов)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Наличие поощрений за отчетный период сотруднику Учреждения от государственного органа и общественных организаций	Почетная грамота, Благодарность, почетное звание и пр. при наличии приказа на награждение (за каждое)
		Благодарственное письмо (суммарно, но не более 5 за отчетный период)
		Отсутствие поощрений
2	Участие руководителя в конкурсах (по направлению деятельности)	Занятие призового места во всероссийских и международных конкурсах (за каждый диплом)
		Занятие призового места в региональных (городских) конкурсах (за каждый диплом)
		Занятие призового места в районных конкурсах (за каждый диплом)
		Участие в конкурсах различного уровня (суммарно, но не более 3 конкурсов)
		Отсутствие факта участия
3	Общественная деятельность руководителя (например, участие в постоянно действующих комиссиях, рабочих группах, участие в разработке методических или нормативных документов в сфере молодежной политики, руководство поисковым отрядом или иным общественным объединением, осуществляющим свою деятельность в сфере молодежной политики)	Участие в общественной деятельности
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности

**Ежемесячные показатели и критерии оценки эффективности труда работника специалиста по работе с молодежью, осуществляющего кружково-секционную работу**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Подтвержденные и обоснованные жалобы	Отсутствие подтвержденных жалоб и замечаний
		Наличие подтвержденных жалоб и замечаний
2	Своевременное оформление документации в отношении своей деятельности, в том числе планы, отчеты, журналы и пр.	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства
3	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений
		Наличие одного неисполненного задания или поручения
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручения
4	Вовлечение занимающихся в студии/секции в плановые мероприятия, организуемые Учреждением (в качестве зрителей, участников мастер-классов, лекций, вебинаров и т.д.)	Подтвержденное участие свыше 60% занимающихся в студии/секции в мероприятиях, организуемых Учреждением
		Подтвержденное участие свыше 30%, но менее 60% занимающихся в студии/секции в мероприятиях, организуемых Учреждением
		Подтвержденное участие менее 30% занимающихся в студии/секции в мероприятиях, организуемых Учреждением
5	Выступление специалиста или занимающегося в студии/секции на мероприятиях Учреждения или на мероприятиях от имени Учреждения (в качестве спикера, в составе концертного номера студии, непосредственное выступление в рамках сценария планового мероприятия, как организатор и соорганизатор выставки, в составе жюри мероприятия)	Выступление на мероприятии специалиста (за каждое мероприятие)
		Выступление на мероприятии занимающегося (за каждое мероприятие)
		Отсутствие фактов выступления на мероприятии

6	Ведение социальных сетей (ВКонтакте)	Регулярное (8 и более тематических публикаций в месяц) ведение группы студии/секции в социальной сети
		Регулярное (от 2 до 7 тематических публикаций в месяц) ведение группы студии/секции в социальной сети
		Отсутствие регулярного ведения группы студии/секции в социальной сети
7	Участие лиц, занимающихся в студии/секции в конкурсах (по направлению деятельности студии)	Занятие призового места во всероссийских и международных конкурсах (за каждый диплом)
		Занятие призового места в региональных (городских) конкурсах (за каждый диплом)
		Занятие призового места в районных конкурсах (за каждый диплом)
		Участие в конкурсах различного уровня (суммарно, но не более 3 конкурсов)
		Отсутствие факта участия лиц, занимающихся в студии/секции в конкурсах (по направлению деятельности студии)

**Ежквартальные показатели и критерии эффективности труда работника специалиста по работе с молодежью, осуществляющего кружково-секционную работу**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Участие специалиста Учреждения в организации мероприятий методического, научного-методического характера, мастер-классов, открытых занятий, конференций, семинаров.	Участие в организации мероприятия более 5 раз в отчетный период
		Участие в организации мероприятия от 3 до 5 раз в отчетный период
		Участие в организации мероприятия от 1 до 2 в отчетный период
		Отсутствие фактов участие в организации мероприятия
2	Выполнение плановых показателей (количественные показатели) по направлению деятельности. Наполняемость студии/секции в течении отчетного периода	Достижение планового показателя
		Не достижение планового показателя

3	Выполнение плановых показателей (качественные показатели) по направлению деятельности Сохранность состава студии/секции в течении отчетного периода	Достижение планового показателя
		Не достижение планового показателя
4	Поддержка инициатив молодежи Санкт-Петербурга	Победа заявки, составленной при участии специалиста, в конкурсе грантов
		Прохождение заявки, составленной при участии специалиста, отборочного этапа в конкурсе грантов
		Отсутствие фактов подготовки заявки на участие в конкурсах грантов при участии специалиста либо ее отклонение на отборочном этапе
5	Организация и проведение отчетных мероприятий студии	Организация и проведение отчетного мероприятия студии (за каждое мероприятие, но не более 3 за отчетный период)
		Участие в организации и проведении мероприятий Учреждения (за каждое мероприятие, но не более 3 за отчетный период)
		Отсутствие фактов организации и проведения отчетных мероприятий студии
6	Кол-во несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, постоянно или преимущественно проживающих на территории района Санкт-Петербурга, состоящих на учете в органах полиции и систематически (не менее трех раз в месяц) вовлеченных в деятельность студии	Свыше 4 человек
		От 1 до 3 человек
		Отсутствуют

**Полугодовые показатели и критерии оценки эффективности труда работника специалиста по работе с молодежью, осуществляющего кружково-секционную работу**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Наличие поощрений за отчетный период сотруднику Учреждения от государственного органа и общественных организаций	Почетная грамота, Благодарность, почетное звание и пр. при наличии приказа на награждение (за каждое)
		Благодарственное письмо (суммарно, но не более 5 за отчетный период)
		Отсутствие поощрений

2	Участие в конкурсах (по направлению деятельности студии) Специалиста по работе с молодежью	Занятие призового места во всероссийских и международных конкурсах (за каждый диплом)
		Занятие призового места в региональных (городских) конкурсах (за каждый диплом)
		Занятие призового места в районных конкурсах (за каждый диплом)
		Участие в конкурсах различного уровня (суммарно, но не более 3 конкурсов)
		Отсутствие факта участия лиц, занимающихся в студии/секции в конкурсах (по направлению деятельности студии)

**Ежемесячные показатели и критерии оценки эффективности труда работника, непосредственно реализующего основные направления молодежной политики (в части специалистов по организации и проведению молодежных мероприятий)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Подтвержденные и обоснованные жалобы	Отсутствие подтвержденных жалоб и замечаний
		Наличие подтвержденных жалоб и замечаний
2	Своевременное оформление документации в отношении своей деятельности, в том числе планы, отчеты, сценарии, анонсы, пост релизы и пр.	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства
3	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений
		Наличие одного неисполненного задания или поручения
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручения
		Отсутствие организованных и проведенных мероприятий

4	Доля несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, состоящих на учете в органах полиции, закрепленных за Учреждением и систематически (не менее трех раз в месяц) вовлеченных в деятельность Учреждения, от общего количества несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, состоящих на таком учете и закрепленных за Учреждением	50% и более
		Более 30%, но менее 50%
		Более 10%, но менее 30%
		Менее 10%
5	Привлечение партнеров, спонсоров для организации и проведения мероприятий	Привлечение более 3 спонсоров/партнеров для проведения мероприятий
		Привлечение менее 3 спонсоров/партнеров для проведения мероприятий
		Отсутствие спонсоров/партнеров для проведения мероприятий

**Ежеквартальные показатели и критерии оценки эффективности труда работника, непосредственно реализующего основные направления молодежной политики (в части специалистов по организации и проведению молодежных мероприятий)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Участие специалиста Учреждения от имени Учреждения в городских мероприятиях методического, научно-методического характера, мастер-классов, открытых занятий, конференций, семинаров.	Участие в мероприятия (за каждое мероприятие, но не более 5 в отчетный период)
		Отсутствие фактов участие в организации мероприятия
2	Выполнение плановых показателей по направлению деятельности за отчетный период	Достижение планового показателя
		Не достижение планового показателя
3	Оценка молодежью Санкт-Петербурга качества проведенных мероприятий (по направлению деятельности), в которых они принимали участие	Преобладание положительных отзывов
		Преобладание отрицательных отзывов
4	Регулярная работа специалиста в рамках реализации проектной деятельности	Наличие собственного реализуемого проекта (суммарно за каждый)
		Работа в составе команды по реализации проектов (суммарно за каждый)
		Отсутствие работы в рамках реализации проектной деятельности



**Полугодовые показатели и критерии оценки эффективности труда работника, непосредственно реализующего основные направления молодежной политики (в части специалистов по организации и проведению молодежных мероприятий)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Наличие поощрений за отчетный период сотруднику Учреждения от государственного органа и общественных организаций	<p>Почетная грамота, Благодарность, почетное звание и пр. при наличии приказа на награждение (за каждое)</p> <p>Благодарственное письмо (суммарно, но не более 5 за отчетный период)</p> <p>Отсутствие поощрений</p>
2	Участие специалиста в конкурсах (по направлению деятельности студии)	<p>Занятие призового места во всероссийских и международных конкурсах (за каждый диплом)</p> <p>Занятие призового места в региональных (городских) конкурсах (за каждый диплом)</p> <p>Занятие призового места в районных конкурсах (за каждый диплом)</p> <p>Участие в конкурсах различного уровня (суммарно, но не более 3 конкурсов)</p> <p>Отсутствие факта участия лиц, занимающихся в студии/секции в конкурсах (по направлению деятельности студии)</p>
3	Поддержка инициатив молодежи Санкт-Петербурга	<p>Победа заявки, составленной при участии специалиста, в конкурсе грантов</p> <p>Прохождение заявки, составленной при участии специалиста, отборочного этапа в конкурсе грантов</p> <p>Отсутствие фактов подготовки заявки на участие в конкурсах грантов при участии специалиста либо ее отклонение на отборочном этапе</p>

**Ежемесячные показатели и критерии оценки эффективности труда работника, непосредственно реализующего основные направления молодежной политики (специалист по социальной работе с молодежью, методист, психолог, юристконсульт)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Подтвержденные и обоснованные жалобы	Отсутствие подтвержденных жалоб и замечаний
		Наличие подтвержденных жалоб и замечаний
2	Своевременное оформление документации в отношении своей деятельности, в том числе планы, отчеты и пр.	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства
3	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений
		Наличие одного неисполненного задания или поручения
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручения
4	Поддержание информации на сайте и в социальных сетях Учреждения в актуальном состоянии	Отсутствие замечаний по ведению сайта и социальных сетей у вышестоящего руководства
		Наличие замечаний по ведению сайта и социальных сетей у вышестоящего руководства
5	Доля несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, состоящих на учете в органах полиции, закрепленных за Учреждением и систематически (не менее трех раз в месяц) вовлеченных в деятельность Учреждения, от общего количества несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, состоящих на таком учете и закрепленных за Учреждением	50% и более
		Более 30%, но менее 50%
		Более 10%, но менее 30%
		Менее 10%

6	Взаимодействие с молодежью через социальные сети	Регулярный рост статистических показателей в официальных сообществах Учреждения в социальных сетях (повышение кол-ва уникальных посетителей, числа пользователей, подписавшихся на страницу, кол-ва просмотров и пр.)
		Отсутствие регулярного роста статистических показателей в официальных сообществах Учреждения в социальных сетях
7	Выполнение по поручению руководства работы по созданию графических, презентационных, видео- и аудиоматериалов для Учреждения	Своевременное осуществление соответствующей работы
		Отсутствие фактов выполнения соответствующей работы

**Ежеквартальные показатели и критерии оценки эффективности труда работника, непосредственно реализующего основные направления молодежной политики (специалист по социальной работе с молодежью, методист, психолог, юристконсульт)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Участие специалиста Учреждения в организации мероприятий методического, научно-методического характера, мастер-классов, открытых занятий, конференций, семинаров.	Участие в организации мероприятия (за каждое мероприятие, но не более 5 в отчетный период)
		Отсутствие фактов участие в организации мероприятия
2	Выполнение плановых показателей по направлению деятельности за отчетный период	Достижение планового показателя
		Не достижение планового показателя
3	Регулярная работа специалиста в рамках реализации проектной деятельности	Наличие собственного реализуемого проекта (суммарно за каждый)
		Работа в составе команды по реализации проектов (суммарно за каждый)
		Отсутствие работы в рамках реализации проектной деятельности

**Полугодовые показатели и критерии оценки эффективности труда работника, непосредственно реализующего основные направления молодежной политики (специалист по социальной работе с молодежью, методист, психолог, юрисконсульт)**

№ п/п	Показатели	Критерии
1	Наличие поощрений за отчетный период сотруднику Учреждения от государственного органа и общественных организаций	<p>Почетная грамота, Благодарность, почетное звание и пр. при наличии приказа на награждение (за каждое)</p> <p>Благодарственное письмо (суммарно, но не более 5 за отчетный период)</p> <p>Отсутствие поощрений</p>
2	Участие специалиста в конкурсах (по направлению деятельности студии)	<p>Занятие призового места во всероссийских и международных конкурсах (за каждый диплом)</p> <p>Занятие призового места в региональных (городских) конкурсах (за каждый диплом)</p> <p>Занятие призового места в районных конкурсах (за каждый диплом)</p> <p>Участие в конкурсах различного уровня (суммарно, но не более 3 конкурсов)</p> <p>Отсутствие факта участия лиц, занимающихся в студии/секции в конкурсах (по направлению деятельности студии)</p>
3	Участие в подготовке и сопровождении победителей конкурсов (по направлению деятельности)	<p>Занятие призового места во всероссийских и международных конкурсах (за каждый диплом)</p> <p>Занятие призового места в региональных (городских) конкурсах (за каждый диплом)</p> <p>Занятие призового места в районных конкурсах (за каждый диплом)</p> <p>Отсутствие факта участия лиц, занимающихся в студии/секции в конкурсах (по направлению деятельности студии)</p>
4	Поддержка инициатив молодежи Санкт-Петербурга	<p>Победа заявки, составленной при участии специалиста, в конкурсе грантов</p> <p>Прохождение заявки, составленной при участии специалиста, отборочного этапа в конкурсе грантов</p> <p>Отсутствие фактов подготовки заявки на участие в конкурсах грантов при участии специалиста либо ее отклонение на отборочном этапе</p>