



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

окуд

18.12.2023№ 859-р

**Об утверждении Положения о порядке  
оценки эффективности труда работников  
(кроме руководителя) учреждений  
по делам молодежи, находящихся  
в ведении администрации  
Пушкинского района Санкт-Петербурга**

В соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», 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), в целях повышения эффективности труда работников учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга:

1. Утвердить Положение о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителя) учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее - Положение).

2. Настоящее распоряжение подлежит применению совместно с коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее - Учреждения), при этом:

оценка эффективности труда работников учреждений, с которыми по 29.12.2023 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 года.

**3. Руководителям Учреждений:**

3.1. В срок по 25.12.2023 включительно привести коллективные договоры, соглашения, локальные правовые акты возглавляемых учреждений в соответствие с Постановлением № 650 и настоящим распоряжением.

3.2. В срок по 29.12.2023 включительно обеспечить ознакомление работников возглавляемых учреждений под роспись с настоящим распоряжением и коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами, указанным в пункте 3.1 настоящего распоряжения.

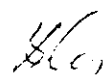
3.3. В срок по 25.12.2023 включительно привести штатные расписания возглавляемых учреждений в соответствие с пунктом 2.13 Положения.

3.4. Привести трудовые договоры с работниками учреждений в соответствие с настоящим распоряжением, штатными расписаниями, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами, указанными в пункте 3.1 настоящего распоряжения, в срок по 29.12.2023 включительно, а в случае отказа работника от подписания дополнительного соглашения к трудовому договору – в срок по 29.02.2024 включительно. Если работник вплоть по 29.02.2024 включительно отказывается от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора - в срок по 31.03.2024 включительно принять меры к расторжению соответствующего трудового договора в установленном порядке.

4. Настоящее распоряжение вступает в силу с 01.01.2024, за исключением пунктов 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 настоящего распоряжения, вступающих в силу с даты издания распоряжения.

5. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя главы администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга Орлову А.С.

**Временно исполняющий обязанности  
главы администрации**



**В.А. Семёнова**

Утверждено  
распоряжением администрации  
Пушкинского района Санкт-Петербурга  
от 18.12.2023 № 859-р

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителя) учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителя) учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – Положение), определяет:

1.1.1. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждений, за исключением руководителей учреждений и иных работников учреждений, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики, согласно приложению № 1 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 № 650 и Положением 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 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, с учетом особенностей учреждений, находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга.

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 критерия.

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

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

2.8. Выплаты стимулирующего характера (кроме 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. Особенности установления отдельных видов стимулирующих выплат

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

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

рассчитывается максимальный объем выплаты стимулирующего характера работникам учреждения;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (тарифной ставке (окладу)) работника учреждения. В коллективном договоре, соглашении, локальном правовом акте конкретизируются случаи осуществления таких выплат 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 200% от должностного оклада (тарифной ставки); размер надбавки за тот же период – не более 100%; размер премии за платные услуги за квартал не ограничен; размер иной стимулирующей выплаты по одному основанию – не более 100%; размер премии за результативность работы за год – не более 200%.



Приложение № 1

к Положению о порядке оценки эффективности труда работников учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ,  
НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ АДМИНИСТРАЦИИ ПУШКИНСКОГО 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, находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – Администрация Пушкинского района), непосредственно не участвующих в реализации основных направлений 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	Периодичность оценки	Вид стимулирующей выплаты
1.	Поступление подтвержденных жалоб физических лиц (включая работников) или юридических лиц по направлению деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб	Ежемесячно	Премия за результаты работы
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы		
		Наличие двух и более подтвержденных жалоб		
2.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	Ежемесячно	Премия за результаты работы
		Наличие одного неисполненного задания или поручения		
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений		
3.	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению	Отсутствие	Ежемесячно	Премия за результаты работы
		Наличие		

4.	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	Ежеквартально	Премия за результаты работы
Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, относящихся к сфере ответственности отраслевого структурного подразделения				
Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, относящихся к сфере ответственности отраслевого структурного подразделения				
5.	Своевременное и качественное осуществление полномочий по ведению бухгалтерского учета (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	Ежеквартально	Премия за результаты работы
Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)				
Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами				

		нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)		
6.	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями		
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями		
7.	Своевременность осуществления закупочной деятельности. Фактический показатель размещения государственного заказа ( $Rf^{***}$ ) определяется нарастающим итогом с начала текущего года как отношение объема принятых обязательств в отчетном периоде к общему объему финансового обеспечения закупок товаров, работ, услуг текущего финансового года (далее – совокупный годовой объем закупок). ***Показатель $Rf$ равен 0 (нулю) в течение всего года если объем принятых бюджетных обязательств в срок	$P \geq 100\%$	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		$100\% > P \geq 75\%$		
		$P < 75\%$		

	<p>до 01 апреля текущего финансового года в целях реализации региональных проектов Санкт-Петербурга менее 100% от общего объема совокупного годового объема закупок, осуществляемых в целях реализации региональных проектов Санкт-Петербурга.</p> <p>Плановый показатель размещения государственного заказа (Rp):</p> <p>1 квартал – 70%;</p> <p>2 квартал – 85%;</p> <p>3 квартал – 95%</p> <p>4 квартал (до 01 ноября текущего финансового года) – 100%</p> <p>Итоговый показатель (P) = <math>Rf/Rp * 100\%</math> (для заместителя руководителя и начальника структурного подразделения, ответственных за осуществление закупок)</p>			
8.	<p>Личное участие заместителя руководителя учреждения или руководителя структурного подразделения в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня</p>	<p>Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня</p> <p>Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня</p> <p>Отсутствие фактов личного участия в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня</p>	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
9.	<p>Наличие просроченной кредиторской задолженности (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)</p>	<p>Отсутствие</p> <p>Наличие</p>	Ежеквартально	Надбавка
10.	<p>Наличие просроченной дебиторской задолженности (для заместителя руководителя по финансам и руководителя юридической службы)</p>	<p>Отсутствие</p> <p>Наличие</p>	Ежеквартально	Надбавка

11.	Соответствие кассовых выплат ежемесячному прогнозу расходов учреждений по субсидии на выполнение государственного задания - отношение ежеквартального объема кассовых выплат учреждения к соответствующей планируемой потребности в расходах на выполнение государственного задания, определяемой нарастающим итогом с начала года при формировании ежемесячного кассового плана Администрации Пушкинского района (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	$P > 90\%$	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		$90\% \geq P > 80\%$		
		$80\% \geq P > 75\%$		
		$P \leq 75\%$		
12.	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%	Ежеквартально	Надбавка
		60 % и более, но менее 80%		
		менее 70%		
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	Ежеквартально	Надбавка
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности		
14.	Соответствие состояния делопроизводства в структурном подразделении (структурных подразделениях) по направлению деятельности номенклатуре дел и нормативным требованиям в области делопроизводства и архивного дела	Соответствие	Ежеквартально	Надбавка
		Несоответствие		
15.	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	Ежеквартально	Премия за результаты работы

	подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Наличие одного замечания Наличие двух и более замечаний		
16.	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества Наличие одного замечания Наличие двух и более замечаний	Ежеквартально	Премия за результаты работы
17.	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения и практикантов	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников	Ежеквартально	Надбавка
18.	Добросовестное осуществление трудовой деятельности в учреждении не менее 6 месяцев и в связи с государственным праздником	Соответствие работника требованию Несоответствие работника требованию	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
19.	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания Отсутствие факта исполнения особо важного задания	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
20.	Планирование и выполнение ремонтных работ в помещениях в соответствии с утвержденным руководителем планом (при необходимости, для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соответствие плану Несоответствие плану	Ежеквартально	Премия за результаты работы
21.	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения: наличие исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, их	Соответствие всем показателям	Ежеквартально	Надбавка

	своевременная поверка, а также сдача показаний учета, отсутствие бездоговорного потребления ресурсов (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Несоответствие хотя бы одному показателю		
22.	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	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие		
23.	Наличие плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении, актуализированных документов по вопросам противодействия коррупции и предотвращению конфликта интересов и обеспечение их реализации (для руководителя кадрового подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Несоответствие хотя бы одному требованию		
24.	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	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Несоответствие хотя бы одному требованию, в том числе факт утраты документа		
25.	Наличие инструкции по делопроизводству, актуальной номенклатуры дел и обеспечение соблюдения соответствующих требований, в том числе своевременная регистрация и доставка корреспонденции	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Несоответствие хотя бы одному требованию, в том числе факт утраты документа		

	(для руководителя подразделения по делопроизводству и курирующего заместителя руководителя учреждения)			
26.	Своевременное и безошибочное осуществление расчетов с работниками и контрагентами (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	Отсутствие нарушений со стороны финансовой службы Наличие нарушений со стороны финансовой службы	Ежеквартально	Премия за результаты работы
27.	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 Несоответствие хотя бы одному требованию	Ежеквартально	Премия за результаты работы
28.	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 Наличие штрафа	Ежеквартально	Премия за результаты работы
29.	Своевременное и качественное представление интересов учреждения в контрольных, правоохранительных и иных административных органах (для руководителя юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний	Ежеквартально	Премия за результаты работы
30.	Своевременное и качественное осуществление подготовки нормативных и регламентирующих документов, правовой экспертизы документов (для руководителя юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям Наличие замечаний	Ежеквартально	Премия за результаты работы



31.	Своевременное и качественное осуществление правовой поддержки других структурных подразделений (для руководителя юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
32.	Своевременное и качественное осуществление судебной защиты интересов учреждения (для руководителя юридической службы и курирующего заместителя руководителя)	наличие выигранного дела в оцениваемый период	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		наличие мирового соглашения при отсутствии выигранных дел в оцениваемый период		
		отсутствие дел в производстве в оцениваемый период		
33.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по администрированию сайта и социальных сетей учреждения (для руководителя информационной службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
34.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по подготовке пресс-релизов, пост-релизов, новостей, контента (для руководителя информационной службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
35.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по мониторингу информационного пространства и общественного мнения по вопросам сферы деятельности учреждения, по взаимодействию со СМИ (для руководителя информационной службы и курирующего заместителя руководителя)	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
36.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по поддержанию программных средств, компьютерной и оргтехники в надлежащем состоянии (для заместителей руководителей)	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		

	учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)			
37.	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	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
38.	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	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
39.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по дизайнерскому (художественному, оформительскому) обеспечению учреждения и проводимых им мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
40.	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	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		

41.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по творческому (постановочному, сценарному и так далее) обеспечению проводимых мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
42.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по фото и (или) видео сопровождению учреждения и проводимых мероприятий обеспечению проводимых мероприятий (для руководителей подразделений, ответственных за данное направление, и курирующих заместителей руководителя)	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
43.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по ведению кадрового делопроизводства (для руководителя кадрового подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
44.	Своевременное осуществление деятельности по подбору персонала (для руководителя кадрового подразделения и курирующего заместителя руководителя учреждения)	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
45.	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение	Ежеквартально	Премия за платные услуги
		Недостижение		
46.	Поступление от Администрации Пушкинского района мотивированной информации о недостатках в деятельности учреждения (по направлению деятельности)	Отсутствие указанной информации	Ежегодно	Премия за результаты работы
		Наличие информации об одном выявленном недостатке		
		Наличие информации о двух и более выявленных недостатках		

47.	<p>Степень исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности Учреждениями на выполнение государственного задания отчетного года - фактический показатель выполнения</p> $P = A / B \times 100\%$ , где: A – стоимостной объем фактического исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности Учреждениями на выполнение государственного задания отчетного года, тыс. руб.; B – стоимостной объем планового исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выполнение государственного задания отчетного года, тыс. руб. (для заместителя руководителя по финансам и главного бухгалтера)	$P \geq 95\%$	Ежегодно	Премия за результаты работы
		$P < 95\%$		
48.	<p>Осуществление закупок малого объема, проведенных через электронный магазин - отношение стоимости контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, проведенных через Электронный магазин, к целевому значению:</p> $P = \frac{M}{N} \times 100\%$ , где: Фцел M – сумма цен контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, проведенных через Электронный магазин, тыс. руб.; N – общая сумма цен контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, тыс. руб.; Фцел – целевое значение, доводимое Администрацией Пушкинского района до учреждений, % (для заместителя руководителя учреждения и начальника структурного подразделения, ответственных за осуществление закупок)	$P \geq 100\%$	Ежегодно	Премия за результаты работы
		$P < 100\%$		

49.	Отклонение объема расходов учреждения в IV квартале от среднего объема расходов за I-III кварталы (субсидия на выполнение государственного задания)  P = A4 / (1.1 x (A1 + A2 + A3) / 3) x 100%, где: AN – объем расходов Учреждения в N-м квартале отчетного года соответственно (субсидия на выполнение государственного задания), тыс. руб. (для заместителя руководителя по финансам и заместителя руководителя, ответственного за закупки)	P < 150%	Ежегодно	Премия за результаты работы
		P ≥ 150%		
50.	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	Ежегодно	Премия за результаты работы
		Наличие одного замечания		
		Наличие двух и более замечаний		
51.	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения: соблюдение нормативов расходования ресурсов (для заместителей руководителей учреждений и руководителей структурных подразделений, ответственных за материально-техническое обеспечение)	Соблюдение	Ежегодно	Премия за результаты работы
		Превышение		
52.	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки	Ежегодно	Премия за результаты работы
		Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов		

		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов		
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня		
53.	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	Ежегодно	Премия за результаты работы
		Наличие нарушений или факта утраты имущества		
54.	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	Ежегодно	Премия за результаты работы
		Отсутствие замечаний		

**Раздел 2. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга, непосредственно не участвующих в реализации основных направлений молодежной политики (в части, касающейся обеспечивающих специалистов, служащих, рабочих)**

№ п/п	Показатели	Критерии	Периодичность оценки	Вид стимулирующей выплаты
1.	Поступление подтвержденных жалоб физических лиц (включая работников) или юридических лиц по направлению деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб Наличие одной и более подтвержденной жалобы Наличие двух и более подтвержденных жалоб	Ежемесячно	Премия за результаты работы
2.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений Наличие одного неисполненного задания или поручения Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений	Ежемесячно	Премия за результаты работы
3.	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению	Отсутствие Наличие	Ежемесячно	Премия за результаты работы
4.	Своевременное и качественное осуществление отдельных полномочий государственного заказчика по направлению деятельности*	Соответствие требованиям Наличие замечаний	Ежеквартально	Премия за результаты работы
5.	Своевременное и качественное осуществление отдельных полномочий по ведению бухгалтерского учета по направлению деятельности*	Соответствие требованиям Наличие замечаний	Ежеквартально	Премия за результаты работы
6.	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	Ежеквартально	Премия за результаты работы

		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями		
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений), кроме нарушений, предусмотренных другими показателями		
7.	Личное участие работника в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня (для обеспечивающих специалистов)	Личное участие в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
		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		
8.	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	Ежеквартально	Надбавка
		Отсутствие фактов участия в общественной деятельности		



9.	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	Ежеквартально	Надбавка
		Наличие одного замечания		
		Наличие двух и более замечаний		
10.	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности*	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие одного замечания		
		Наличие двух и более замечаний		
11.	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности*	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие одного замечания		
		Наличие двух и более замечаний		
12.	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения и практикантов	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
		Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников		
13.	Добросовестное осуществление трудовой деятельности в учреждении не менее 6 месяцев и в связи с государственным праздником	Соответствие работника требованию	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
		Несоответствие работника требованию		
14.	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания		
15.	Отсутствие нештатных ситуаций в эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, комплексных систем обеспечения безопасности (в том числе ложных срабатываний этих систем)*	Отсутствие	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие		
16.	Наличие плана мероприятий по противодействию коррупции в учреждении, актуализированных	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы

	документов по вопросам противодействия коррупции и предотвращению конфликта интересов и обеспечение их реализации*	Несоответствие хотя одному требованию		
17.	Обеспечение соблюдения требований к архивной обработке документов, к обеспечению сохранности документов при ЧС и в особый период*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Несоответствие хотя одному требованию, в том числе факт утраты документа		
18.	Обеспечение соблюдения требований инструкции по делопроизводству (кроме рабочих)	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Несоответствие хотя бы одному требованию		
19.	Своевременное и безошибочное осуществление расчетов с работниками и контрагентами*	Отсутствие нарушений со стороны финансовой службы	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие нарушений со стороны финансовой службы		
20.	Обеспечение безопасной, безаварийной эксплуатации транспортных средств, в том числе своевременное осуществление технического обслуживания, ремонта, содержания, мойки транспортных средств*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Несоответствие хотя бы одному требованию		
21.	Обеспечение соблюдения требований правил дорожного движения при эксплуатации транспортных средств учреждения*	Отсутствие штрафов	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие штрафа		
22.	Своевременное и качественное представление интересов учреждения в контрольных, правоохранительных и иных административных органах*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
23.	Своевременное и качественное осуществление подготовки нормативных и регламентирующих документов, правовой экспертизы документов*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		

24.	Своевременное и качественное осуществление правовой поддержки других структурных подразделений*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
25.	Своевременное и качественное осуществление судебной защиты интересов учреждения*	Наличие выигранного дела в оцениваемый период	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие мирового соглашения при отсутствии выигранных дел в оцениваемый период		
		Отсутствие дел в производстве в оцениваемый период		
26.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по администрированию сайта и социальных сетей учреждения*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
27.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по подготовке пресс-релизов, пост-релизов, новостей, контента*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
28.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по мониторингу информационного пространства и общественного мнения по вопросам сферы деятельности учреждения, по взаимодействию со СМИ*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
29.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по поддержанию программных средств, компьютерной и оргтехники в надлежащем состоянии*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
30.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию помещений и находящегося в них имущества в чистоте и порядке*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
31.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по охране труда, пожарной безопасности, мобилизационной подготовке, гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		

32.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по дизайнерскому (художественному, оформительскому) обеспечению учреждения и проводимых им мероприятий*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
33.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по содержанию и эксплуатации сценического оборудования, подготовке его к проведению мероприятий*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
34.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по творческому (постановочному, сценарному и так далее) обеспечению проводимых мероприятий*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
35.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по фото сопровождению учреждения и проводимых мероприятий обеспечению проводимых мероприятий*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
36.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по видео сопровождению учреждения и проводимых мероприятий обеспечению проводимых мероприятий*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
37.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по ведению кадрового делопроизводства*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
38.	Своевременное и качественное осуществление деятельности по подбору персонала*	Соответствие требованиям	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие замечаний		
39.	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)*	Достижение	Ежеквартально	Премия за платные услуги
		Недостижение		

40.	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки	Ежегодно	Премия за результаты работы
		Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов		
		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов		
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня		
41.	Факты утраты материальных ценностей или иного ущерба учреждению по вине работника	Отсутствие	Ежегодно	Премия за результаты работы
		Наличие		
42.	Своевременная и качественная подготовка расчетов к проекту бюджета, проекту государственного задания, обоснование стоимости платных услуг*	Наличие замечаний со стороны вышестоящего руководства или согласующих органов	Ежегодно	Премия за результаты работы
		Отсутствие замечаний		

\* - если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника

Приложение № 2

к Положению о порядке оценки эффективности труда работников учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ (КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ) УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ ПУШКИНСКОГО 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	Периодичность оценки	Вид стимулирующей выплаты
1.1.	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению	Отсутствие	Ежемесячно	Премия за результаты работы
		Наличие		
1.2.	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%	Ежеквартально	Надбавка
		60 % и более, но менее 80%		
		менее 70%		
1.3.	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлениям деятельности учреждения (только для	Регулярное взаимодействие с двумя и более молодежными общественными объединениями	Ежеквартально	Надбавка
		Регулярное взаимодействие с одним		

	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)	молодежным общественным объединением		
		Отсутствие регулярного взаимодействия с молодежными общественными объединениями		
1.4.	Регулярное (не менее 1 раза в месяц) представление в пресс-службу учреждения и в профильное структурное подразделение Администрации Пушкинского района информации о деятельности подразделения, достижениях за истекший период и планах на предстоящий месяц	Своевременное представление актуальной, достоверной и интересной для молодежной аудитории информации	Ежеквартально	Надбавка
		Наличие существенных замечаний к представленной информации		
1.5.	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения и практикантов	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом	Ежеквартально	Надбавка
		Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников		
1.6.	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие одного замечания		
		Наличие двух и более замечаний		
1.7.	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие одного замечания		
		Наличие двух и более замечаний		
1.8.	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение	Ежеквартально	Премия за платные услуги
		Недостижение		

1.9	Практическое внедрение в работу по направлению деятельности принципов клиентоцентричности и (или) повышение эффективности реализации процессов, иные мероприятия на улучшение качества услуг	Достижение конкретных измеримых результатов Отсутствие конкретных измеримых результатов	Ежеквартально	Премия за результаты работы
1.10.	Выполнение требований действующего законодательства по направлению деятельности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений) Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления) Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	Ежеквартально	Премия за результаты работы
1.11.	Добросовестное осуществление трудовой деятельности в учреждении не менее 6 месяцев и в связи с государственным праздником	Соответствие работника требованию Несоответствие работника требованию	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
1.12.	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания Отсутствие факта исполнения особо важного задания	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
1.13.	Участие лиц, занимающихся в учреждении (по направлению деятельности руководителя либо при его поддержке и сопровождении) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах и иных аналогичных мероприятиях (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям)	Занятие призового места в федеральных конкурсах Участие в федеральных конкурсах Занятие призового места в региональных конкурсах Участие в региональных конкурсах	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты



	работника)	Занятие призового места в районных конкурсах		
		Участие в районных конкурсах		
		Отсутствие фактов участия в конкурсах		
1.14.	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	Ежегодно	Премия за результаты работы
		Наличие одного замечания		
		Наличие двух и более замечаний		
1.15.	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки	Ежегодно	Премия за результаты работы
		Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов		
		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов		
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня		

**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	Периодичность оценки	Вид стимулирующей выплаты
2.1.	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению	Отсутствие	Ежемесячно	Премия за результаты работы
		Наличие		
2.2.	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения и практикантов	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников	Ежеквартально	Надбавка
2.3	Осуществление в отчетном периоде деятельности по координации других специалистов учреждения по какому-либо вопросу осуществления учреждением своей деятельности	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности	Ежеквартально	Надбавка
2.4.	Организация регулярного (не менее одного мероприятия в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлению деятельности	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности	Ежеквартально	Надбавка
2.5.	Обеспечение целевого охвата молодежи	Обеспечение целевого количества занимающихся, участников мероприятий	Ежеквартально	Надбавка

		Необеспечение целевого количества занимающихся, участников мероприятий		
2.6.	Организация взаимодействия с иными органами и учреждениями системы профилактики правонарушений несовершеннолетних по направлению деятельности	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности	Ежеквартально	Надбавка
2.7.	Вовлечение занимающихся в учреждении по направлению деятельности в мероприятия, организуемые учреждением (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Участие 60% - 100% занимающихся в учреждении в мероприятиях, организуемых учреждением Участие более 30%, но менее 60% занимающихся в учреждении в мероприятиях, организуемых учреждением Участие менее 30% занимающихся в учреждении в мероприятиях, организуемых учреждением	Ежеквартально	Надбавка
2.8.	Вовлечение молодежи по направлениям деятельности в участие в конкурсах, фестивалях, форумах, иных аналогичных мероприятиях, организуемых органами государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации или по их инициативе, поручению	Достижение целевого значения вовлеченных молодых людей Недостижение целевого значения вовлеченных молодых людей	Ежеквартально	Премия за результаты работы
2.9.	Вовлечение молодежи по направлениям деятельности подразделения в добровольческую (волонтерскую) деятельность	Достижение целевого значения вовлеченных молодых людей Недостижение целевого значения вовлеченных молодых людей	Ежеквартально	Премия за результаты работы
2.10.	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества Наличие одного замечания Наличие двух и более замечаний	Ежеквартально	Премия за результаты работы

2.11.	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие одного замечания		
		Наличие двух и более замечаний		
2.12.	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение	Ежеквартально	Премия за платные услуги
		Недостижение		
2.13.	Добросовестное осуществление трудовой деятельности в учреждении не менее 6 месяцев и в связи с государственным праздником	Соответствие работника требованию	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
		Несоответствие работника требованию		
2.14.	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания		
2.15.	Участие лиц, занимающихся в учреждении (по направлению деятельности специалиста либо при его поддержке и сопровождении) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах и иных аналогичных мероприятиях (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Занятие призового места в федеральных конкурсах	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
		Участие в федеральных конкурсах		
		Занятие призового места в региональных конкурсах		
		Участие в региональных конкурсах		
		Занятие призового места в районных конкурсах		
		Участие в районных конкурсах		
Отсутствие фактов участия в конкурсах				
2.16.	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождения профессиональной переподготовки	Ежегодно	Премия за результаты работы
		Получение среднего образования или прохождения курсов повышения		

		квалификации длительностью не менее 40 часов		
		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов		
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня		

**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	Периодичность оценки	Вид стимулирующей выплаты
3.1.	Наличие мотивированных замечаний непосредственного руководителя по вопросу соблюдения требований к служебному поведению	Отсутствие	Ежемесячно	Премия за результаты работы
		Наличие		
3.2.	Осуществление в отчетном периоде наставничества в отношении других работников учреждения и практикантов	Осуществление наставничества в отношении одного или более работников надлежащим образом	Ежеквартально	Надбавка
		Отсутствие фактов осуществления наставничества в отношении работников		
3.3.	Осуществление в отчетном периоде деятельности по координации других специалистов учреждения по какому-либо вопросу осуществления учреждением своей деятельности	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом	Ежеквартально	Надбавка
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности		
3.4.	Обеспечение обратной связи с лицами, которым оказаны консультации (отзывы целевой аудитории) (кроме специалистов по связям с общественностью)	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом	Ежеквартально	Надбавка
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности		
3.5.	Осуществление медиапланирования (для специалистов по связям с общественностью)	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом	Ежеквартально	Надбавка
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности		

3.6.	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	Ежеквартально	Надбавка
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности		
3.7.	Разработка методических материалов, положений (для методистов)	Осуществление указанной деятельности надлежащим образом	Ежеквартально	Надбавка
		Отсутствие фактов осуществления указанной деятельности		
3.8.	Вовлечение молодежи в общественно полезную деятельность в рамках ведения консультационной работы (для психологов)	Достижение целевого значения вовлеченных молодых людей	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Недостижение целевого значения вовлеченных молодых людей		
3.9.	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по подготовке технических заданий по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие одного замечания		
		Наличие двух и более замечаний		
3.10.	Своевременное и качественное исполнение полномочий государственного заказчика по исполнению контрактов по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Исполнение в полном объеме и надлежащего качества	Ежеквартально	Премия за результаты работы
		Наличие одного замечания		
		Наличие двух и более замечаний		
3.11.	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения по направлению деятельности (если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника)	Достижение	Ежеквартально	Премия за платные услуги
		Недостижение		

3.12.	Добросовестное осуществление трудовой деятельности в учреждении не менее 6 месяцев и в связи с государственным праздником	Соответствие	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
		Несоответствие		
3.13.	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания		
3.14.	Повышение образовательного уровня	Получение высшего образования или прохождение профессиональной переподготовки	Ежегодно	Премия за результаты работы
		Получение среднего образования или прохождение курсов повышения квалификации длительностью не менее 40 часов		
		Прохождение курсов повышения квалификации длительностью от 16, но менее 40 часов		
		Отсутствие фактов повышения образовательного уровня		



Приложение № 3

к Положению о порядке оценки эффективности труда работников учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга

**ТРЕБОВАНИЯ К ПЕРИОДИЧНОСТИ ОЦЕНКИ ПО КОНКРЕТНЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ И ВИД СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПОКАЗАТЕЛЯМ И КРИТЕРИЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА ОТ 29.06.2023 № 650 «О ПОКАЗАТЕЛЯХ И КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА»**

№ п/п	Показатели в соответствии с Постановлением № 650	Периодичность оценки	Вид стимулирующей выплаты
<b>1. 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 и иных обеспечивающих функций</b>			
1.1.	Показатели № 3, 5 раздела 1 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежемесячно	Премия за результаты работы
1.2.	Показатели № 9, 10, 11 раздела 1 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежеквартально	Надбавка
1.3.	Показатели № 1, 2 раздела 1 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежеквартально	Премия за результаты работы
1.4.	Показатели № 6, 7, 12 раздела 1 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
1.5.	Показатель № 4 раздела 1 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежегодно	Премия за результаты работы

**2. В части, касающейся специалистов по работе с молодежью, специалистов по социальной работе с молодежью, специалистов по организации и проведению молодежных мероприятий**

2.1.	Показатели № 1, 9 раздела 2 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежемесячно	Премия за результаты работы
2.2.	Показатели № 10, 12 раздела 2 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежеквартально	Надбавка
2.3.	Показатели № 5, 6 раздела 2 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежеквартально	Премия за результаты работы
2.4.	Показатели № 4, 7, 11 раздела 2 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
2.5.	Показатель № 2 раздела 2 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежегодно	Премия за результаты работы

**3. В части, касающейся методистов, психологов, юристов (осуществляющих консультирование молодежи по правовым вопросам), специалистов по связям с общественностью:**

3.1.	Показатели № 1, 7 раздела 3 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежемесячно	Премия за результаты работы
3.2.	Показатели № 8, 10, 11, 12 раздела 3 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежеквартально	Надбавка
3.3.	Показатели № 4, 5, 13 раздела 3 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежеквартально	Премия за результаты работы
3.4.	Показатели № 3, 6, 9 раздела 3 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежеквартально	Иные стимулирующие выплаты
3.5.	Показатель № 2 раздела 3 приложения № 2 к Постановлению № 650	Ежегодно	Премия за результаты работы