



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ ВЫБОРГСКОГО
РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
РАСПОРЯЖЕНИЕ

Адм. Выборгского р-на
№ 278-р
от 17.04.2024



ОКУД

Администрация Выборгского р-на



№ 4600000-6/24
от 17.04.2024

**Об утверждении Положения о порядке
оценки эффективности труда руководителей
государственных бюджетных учреждений
по делам молодежи, подведомственных
администрации Выборгского района
Санкт-Петербурга**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 20.06.2022 № 44-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» и в целях повышения эффективности труда работников государственных бюджетных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Выборгского района Санкт-Петербурга утвердить:

1. Положение о порядке оценки эффективности труда руководителей государственных бюджетных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Выборгского района Санкт-Петербурга, согласно приложению к распоряжению.

2. Установить, что показатели и критерии оценки эффективности труда руководителей государственных бюджетных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Выборгского района Санкт-Петербурга, подлежат применению с 01.01.2024.

3. Начальнику сектора молодежной политики и взаимодействия с общественными организациями администрации Выборгского района довести настоящее распоряжение до сведения руководителей государственных бюджетных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Выборгского района Санкт-Петербурга.

4. Руководителям государственных бюджетных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Выборгского района Санкт-Петербурга, обеспечить приведение коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов учреждения в соответствие с требованиями постановления Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» и настоящим распоряжением, с учетом статьи 372 Трудового кодекса РФ.

5. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя главы администрации Рыбчака П.Н.

Глава администрации



В.М.Полунин

Приложение
к распоряжению администрации
Выборгского района Санкт-Петербурга
от 17.04 2024 № 278-п

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оценки эффективности труда
руководителей учреждений по делам молодежи,
подведомственных администрации Выборгского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке оценки эффективности труда руководителей учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Выборгского района Санкт-Петербурга (далее – приложению № 1 к Положению об оценке), определяет:

- дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда руководителей учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Выборгского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждений), 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 Правительства от 29.06.2023 № 650), согласно приложению № 1 к Положению об оценке;

- порядок применения показателей и критериев оценки эффективности труда руководителей Учреждений, включающий нормы о периодичности оценки по конкретным показателям, размер и вид стимулирующих выплат, соответствующих показателям и критериям, предусмотренным постановлением Правительства от 29.06.2023 № 650 и положением об оценке, согласно разделу 2 Положения об оценке и приложению № 2 к Положению об оценке.

1.2. Настоящее Положение об оценке разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга», постановлением Правительства № 650 от 29.06.2023, 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».

2. Порядок применения показателей и критериев оценки
эффективности труда руководителей Учреждений

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

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

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

Абсолютный размер каждой стимулирующей выплаты исчисляется без учета иных доплат, надбавок, премий и других выплат.

2.2. Применяются следующие виды стимулирующих выплат руководителям Учреждений:

2.2.1. надбавка за интенсивность работы - устанавливается на квартал с учетом достижения значений показателей и критериев эффективности труда в истекшем периоде, согласно приложению 2 к Положению об оценке, и выплачивается ежемесячно. Размер надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать двух должностных окладов. Выплата надбавки осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждений за фактически отработанное время.

2.2.3. премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) - устанавливается 1 (один) раз в квартал с учетом достижения значений показателей и критериев эффективности труда в истекшем периоде, согласно приложению 2 к Положению об оценке, и выплачивается 1 раз за отчетный период. Размер премии устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах пропорционально фактически отработанному времени и не может превышать двух должностных окладов.

Выплата премии за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) производится с учетом отработанного времени.

2.2.4. премия за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг - устанавливается на квартал с учетом достижения значений показателей и критериев эффективности труда в истекшем периоде, согласно приложению 2 к Положению об оценке, и выплачивается ежемесячно. Размер премии устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах пропорционально фактически отработанному времени и не может превышать одного должностного оклада.

2.2.5. иные стимулирующие выплаты - устанавливаются 1 (один) раз в квартал с учетом достижения значений показателей и критериев эффективности труда в истекшем периоде (при наступлении события в отчетном периоде), согласно приложению 2 к Положению об оценке.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

премия за выполнение особо важного задания;

премия в связи с юбилейной датой за большой вклад в развитие молодежной политики на территории Выборгского района Санкт-Петербурга.

Размер иных стимулирующих выплат устанавливается в процентах от должностного оклада и не может превышать двух должностных окладов.

2.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также за счет средств, получаемых в качестве оплаты за осуществление видов деятельности, приносящей доход, осуществляемых в соответствии с уставом Учреждения, на основании решения Комиссии о назначении выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений (далее - Комиссия).

2.6. Выплаты стимулирующего характера начисляются и выплачиваются при наличии объема средств фонда оплаты труда, достаточного для их осуществления, а также достаточного для обеспечения деятельности Учреждений в текущем финансовом году, при этом учитывая сопоставимость объема средств, направляемых на стимулирующие выплаты руководителю, с объемом средств, направляемых на стимулирующие выплаты иным работникам Учреждений.

2.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждений, его заместителей и средней заработной платы иных работников Учреждений не может превышать шестикратного размера для первой

группы учреждений по делам молодежи, пятикратного - для второй группы учреждений по делам молодежи и четырехкратного - для третьей группы учреждений по делам молодежи. Группы учреждений по делам молодежи определяются объемными показателями, установленными постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга».

Не допускается превышение установленного соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждений (без учета заработной платы их руководителей, заместителей руководителей), установленного в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 № 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

2.8. При наличии у руководителей Учреждений неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания, примененного по результатам проверок фактов нецелевого расходования бюджетных средств, иных финансовых нарушений, привлечения руководителей Учреждений к уголовной ответственности, а также выявленного нарушения этики и служебного поведения, либо за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, решение о размере выплаты стимулирующего характера принимается Комиссией с учетом соотношения степени вины руководителей Учреждений и его фактическими трудозатратами, при этом снижение размера указанных выплат стимулирующего характера не должно приводить к уменьшению размера таких выплат более чем на 20 процентов.

В случае если обстоятельства, послужившие причиной для снижения стимулирующей выплаты, впоследствии были признаны недействительными, это является основанием для рассмотрения вопроса Комиссией о восстановлении размера стимулирующей выплаты.

2.9. Введение с 2024 года системы стимулирующих выплат, основанной на постановлении Правительства № 650 от 29.06.2023, не должно приводить к снижению среднего дохода руководителей Учреждений от трудовой деятельности (то есть суммы заработной платы и материальной помощи от работодателя) за месяц 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.

2.10. Определение размеров выплат стимулирующего характера осуществляется исходя из балльной оценки показателей и критериев руководителей в соответствии с приложением 2 к Положению об оценке.

2.11. Размеры выплат надбавки за интенсивность работы, премии за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ), премии за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг, и выплата иных стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяются исходя из суммы набранных баллов, умноженных на стоимость балла.

2.12. Размеры выплат премии за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг, осуществляемых в соответствии с уставом Учреждений, определяются исходя из количества баллов:

5 баллов – 10% от дохода за оказание платных услуг, но не более одного должностного оклада;

3 балла – 7% от дохода за оказание платных услуг, но не более одного должностного оклада;

2 балла и менее – премия не устанавливается.

2.13. Размер выплат стимулирующего характера руководителю устанавливается правовым актом администрации на основании решения Комиссии, оформленного протоколом.

2.14. В отношении лиц, исполняющих обязанности руководителей учреждений, применяется система стимулирующих выплат, предусмотренных п.п. 2.1-2.13 по истечению одного месяца исполнения обязанностей.

Приложение № 1
к Положению о порядке оценки
эффективности труда руководителей
Учреждений, утвержденному
распоряжением администрации
Выборгского района Санкт-Петербурга
от 17.04.2024 № 278-р

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
оценки эффективности труда руководителей учреждений по делам молодежи,
подведомственных администрации Выборгского района Санкт-Петербурга

Надбавка за интенсивность работы

№ п/п	Показатели	Критерии	
Основная деятельность Учреждений			
1.	Соблюдение сроков и полноты исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженностей	Просроченная дебиторская и кредиторская задолженность отсутствуют
		Внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности. Обоснованность и качество предоставляемых документов для внесения изменений в ПФХД	Внесение изменений в ПФХД обосновано
2.	Размещение информации в единой информационной системе в сфере закупок www.zakupki.gov.ru	Без нарушения срока	
		С нарушением сроков	
3.	Обеспечение комплексной безопасности Учреждений	Обеспечение комплексной безопасности объектов Учреждений в соответствии с требованиями комплекса мер (правилами, критериями, нормативами), направленными на обеспечение безопасных условий, сохранение жизни и здоровья работников и воспитанников: обеспечение пожарной безопасности; антитеррористической защищенности; охране труда	Обеспечено (при наличии финансирования и принятии исчерпывающих мер к выделению финансирования)
			Не обеспечено
Деятельность, направленная на создание условий и возможностей, для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи			
4.	Количество участников, вовлеченных в проектную деятельность Учреждений (без учета занимающихся в кружках и секциях)	Доля молодежи в возрасте от 14 до 35 лет, вовлеченной в проектную деятельность Учреждений от общей численности молодежи района	10 % и выше
			5-9 %
			менее 5 %

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

№ п/п	Показатели	Критерии	
Основная деятельность Учреждений			
1.	Планирование и выполнение строительно-монтажных работ (разработка проектно-сметной документации, проведение государственной экспертизы проверки достоверности определения сметной стоимости работ (при необходимости))	2 квартал: Степень готовности проектной и сметной документации на виды и объемы работ, предусмотренных утвержденными программами (планами) ремонта учреждений	100%
			менее 100%
		4 квартал: Выполнение строительно-монтажных работ	100 %
			менее 100%
2.	Соблюдение мер по энергоэффективности Учреждений	Экономия фактического потребления ТЭР и воды за отчетный период в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	
		Наличие исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, их своевременная поверка, а также сдача показаний учета	
Материально-техническое оснащение			
3.	Отсутствие чрезвычайных происшествий за время обслуживания и эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, КСОБ (в том числе ложных срабатываний КСОБ)	Отсутствуют	
		Наличие	
		Повторное ложное срабатывание КСОБ в одном структурном подразделении 2 и более раз в течение месяца, повлекшее за собой необоснованный выезд оперативных служб	
4.	Доступность объектов Учреждений для маломобильных групп населения	Полностью доступны для всех категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА, колясочников)	
		Частично доступны (отдельные зоны) для всех категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА, колясочников)	
		Полностью доступны для отдельных категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА)	
		Частично доступны (отдельные зоны) для отдельных категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА)	
		Недоступен	

Финансово-экономическая деятельность			
5.	Размещение государственного заказа	Объем размещенных средств бюджета Санкт-Петербурга, предусмотренных учреждению, от общей суммы подлежащей размещению	86% и более
			80-85%
			Менее 80%
Работа с кадрами			
6.	Наличие в учреждении работников, получивших профессиональное образование, приступивших в отчетном периоде к работе в течение трех лет по профилю и имеющих стаж работы не более трех лет	3 и более специалистов	
		Менее 3 специалистов	
Деятельность, направленная на создание условий и возможностей для успешной социализации, и эффективной самореализации молодежи			
7.	Участие Учреждений в региональных и федеральных конкурсах в сфере молодежной политики (конкурсы профессионального мастерства для учреждений молодежной политики)	Наличие призовых мест	1,2,3 место
8.	Организация работы по размещению и актуализации сведений на молодежном портале «Мы Петербург» (мыпетербург.рф)	Сведения размещаются и актуализируются регулярно не позднее 01 и 15 чисел каждого месяца в полном объеме	
		Сведения размещаются и актуализируются с нарушениями сроков или предоставляются не в полном объеме	

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

№ п/п	Показатели	Критерии
Основная деятельность Учреждений		
1.	Подтвержденные жалобы граждан в вышестоящие организации	Жалобы отсутствуют
		Жалоба подтверждена

4. Иные стимулирующие выплаты

№ п/п	Показатели	Критерии
1.	Выполнение особо важного задания	Выполнено, в установленные сроки 1-2 мероприятия
		Выполнено, в установленные сроки 3 и более мероприятий
		Не выполнено или выполнено, с нарушением установленных сроков
2.	Наличие юбилейной даты за многолетний и добросовестный труд в отчетном периоде	Наличие
		Отсутствие

Приложение № 2
к Положению о порядке оценки
эффективности труда
руководителей Учреждений,
утвержденному распоряжением
администрации Выборгского
района Санкт-Петербурга
от 17.04.2024 № 278-р

ПОРЯДОК
применения показателей и критериев оценки эффективности труда руководителей
учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Выборгского района Санкт-Петербурга

1. Надбавка за интенсивность работы

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы	Периодичность оценки	Источник информации	Максимальное количество баллов	
Основная деятельность Учреждений							
1.	Осуществление процедур закупок для нужд Учреждения, в том числе заключение и исполнение государственных контрактов, ведение бухгалтерского учета и отчетности	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	10	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	10	
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)	2				
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	0				
2.	Своевременное размещение (обновление) информации об Учреждении	Своевременное и полное размещение информации об учреждении на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных Учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также ведение сайта Учреждений в информационно-телекоммуникационной сети	В установленные сроки	10	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	10

		«Интернет» (далее-сайт Учреждений) (наличие на сайте Учреждений календаря событий, расписания занятий, информации об ответственных должностных лицах Учреждений, о стоимости платных услуг и имеющихся льготах, поддержание информации в актуальном состоянии)					
		Наличие замечаний исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение, или иных государственных органов по срокам размещения и (или) содержанию информации на сайте www.bus.gov.ru либо по ведению сайта Учреждений	С нарушением сроков	0			
3.	Поступление подтвержденных жалоб физических или юридических лиц	Отсутствие подтвержденных жалоб		10	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	10
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы		3			
		Наличие двух и более подтвержденных жалоб		0			
4.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений		10	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	10
		Наличие одного неисполненного задания или поручения		3			
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений		0			
5.	Организация работы молодежного общественного пространства в Учреждении	Наличие в учреждении молодежного общественного пространства «ПРОСТО» или иного молодежного общественного пространства полезной площадью не менее 100 кв.м.		5	По итогам 4-го квартала	отчет руководителей	5
		Отсутствие в учреждении молодежного общественного пространства «ПРОСТО» или иного молодежного общественного пространства полезной площадью не менее 100 кв.м.		0			

6.	Личное участие руководителя Учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	Личное участие руководителей Учреждений в мероприятиях сферы молодежной политики федерального уровня		25	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	35	
		Личное участие руководителей Учреждений в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня		10				
		Отсутствие фактов личного участия руководителей Учреждений в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня		0				
7.	Соблюдение сроков и полноты исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженностей		3	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	5	
		Внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности. Обоснованность и качество предоставляемых документов для внесения изменений в ПФХД		2				
8.	Размещение информации в единой информационной системе в сфере закупок www.zakupki.gov.ru	Без нарушения срока		5	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	5	
		С нарушением сроков		0				
9.	Обеспечение комплексной безопасности объектов Учреждения	Обеспечение комплексной безопасности объектов Учреждений в соответствии с требованиями комплекса мер (правилами, критериями, нормативами), направленными на обеспечение безопасных условий, сохранение жизни и здоровья работников и воспитанников: обеспечение пожарной безопасности; антитеррористической защищенности; охране труда	Обеспечено (при наличии финансирования и принятии исчерпывающих мер к выделению финансирования)		10	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	10
			Не обеспечено		0			

Работа с кадрами

10.	Укомплектованность Учреждения персоналом, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики	Укомплектованность не менее чем на 95 %	10	По итогам квартала	отчет руководителей, тарификационные списки Учреждений	10
		Укомплектованность на 85-94 %	5			
		Укомплектованность на 75-84 %	3			
		Укомплектованность менее чем на 75%	0			
Деятельность, направленная на создание условий и возможностей для успешной социализации, и эффективной самореализации молодежи						
11.	Взаимодействие с молодежью через социальные сети	Регулярный рост статистических показателей в официальных сообществах Учреждения в социальных сетях: повышение количества уникальных посетителей; числа пользователей, подписавшихся на страницу; количества просмотров страницы	20	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	20
		Отсутствие регулярного роста статистических показателей в официальных сообществах Учреждения в социальных сетях	10			
12.	Доля лиц, занимающихся в учреждении, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, зарегистрированных (прошедших интерфаксацию и аутентификацию) в единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства) (www.dobro.ru) и регулярно (не менее одного раза в месяц) участвующих в добровольческой (волонтерской) деятельности	Не менее 10 % общего количества лиц, занимающихся в учреждении	30	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	30
		Не менее 6 %, но менее 10 % о общего количества лиц, занимающихся в учреждении	20			
		Не менее 6 % общего количества лиц, занимающихся в учреждении	10			

13.	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 Учреждений, от общего количества несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, постоянно или преимущественно проживающих на территории района Санкт-Петербурга, состоящих на таком учете	50 % и более		20	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	20
		Более 30 %, но не менее 50 %		10			
		Менее 30 %		0			
14.	Организация регулярного (не менее чем одно мероприятие в месяц) взаимодействия с молодежными общественными объединениями по направлениям деятельности Учреждения	Регулярное взаимодействие с тремя и более молодежными общественными объединениями		10	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	5
		Регулярное взаимодействие с одним или двумя молодежными общественными объединениями		5			
		Отсутствие регулярного взаимодействия с молодежными общественными объединениями		0			
15.	Количество участников, вовлеченных в проектную деятельность Учреждения (без учета занимающихся в кружках и секциях)	Доля молодежи в возрасте от 14 до 35 лет, вовлеченной в проектную деятельность Учреждений от общей численности молодежи района	10 % и выше	15	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	15
			5-9 %	10			
			менее 5 %	0			

Максимальное количество баллов - 200

Стоимость балла - 1 %

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

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы	Периодичность оценки	Источник информации	Максимальное количество баллов
Основные показатели и критерии, утвержденные постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650						
Основная деятельность Учреждений						
1.	Выполнение государственного задания Учреждения (количественные показатели) за год	Выполнение планового показателя $K1 \geq 95\%$	5	По итогам 4-го квартала	отчет руководителей	5
		Выполнение планового показателя $K1 < 95\%$	0			
2.	Выполнение государственного задания Учреждения (качественные показатели) за год	Выполнение планового показателя $K1 \geq 95\%$	5	По итогам 4-го квартала	отчет руководителей	5
		Выполнение планового показателя $K1 < 95\%$	0			
3.	Эффективное использование помещений Учреждения	Использование всех помещений Учреждений, пригодных для осуществления работы с молодежью, для целей выполнения государственного задания в среднем не менее 5 часов в день	20	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	20
		Использование всех помещений Учреждений, пригодных для осуществления работы с молодежью, для целей выполнения государственного задания в среднем от 4 часов до 5 часов в день	10			
		Использование всех помещений Учреждений, пригодных для осуществления работы с молодежью, для целей выполнения государственного задания в среднем менее 4 часов в день	5			
4.	Поступление от Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями мотивированной информации о недостатках в деятельности Учреждения по реализации основных	Отсутствие указанной информации	15	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга, информация КМПиВОО	15
		Наличие информации об одном выявленном недостатке	5			
		Наличие информации о двух и более выявленных недостатках	0			

	направлений молодежной политики						
5.	Планирование и выполнение строительно-монтажных работ (разработка проектно-сметной документации, проведение государственной экспертизы проверки достоверности определения сметной стоимости работ (при необходимости))	2 квартал: Степень готовности проектной и сметной документации на виды и объемы работ, предусмотренных утвержденными программами (планами) ремонта учреждений	100%	20	По итогам 2-го квартала	отчет руководителей	20
			менее 100%	0			
		4 квартал: Выполнение строительно-монтажных работ	100%	20	По итогам 4-го квартала	отчет руководителей	20
			менее 100%	0			
6.	Соблюдение мер по энергоэффективности Учреждения	Экономия фактического потребления ТЭР и воды за отчетный период в сравнении с аналогичным периодом прошлого года		10	По итогам квартала	отчет руководителей	20
		Наличие исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, их своевременная поверка, а также сдача показаний учета		10			
Деятельность, направленная на создание условий и возможностей для успешной социализации, и эффективной самореализации молодежи							
7.	Доля молодежи, постоянно или преимущественно проживающей на территории района Санкт-Петербурга, принявшей участие в организованных учреждением массовых, просветительских мероприятиях по выявлению талантливой молодежи, предусматривающих регистрацию участников, осуществляемых в сфере	10 % и более		15	По итогам квартала	отчет руководителей	15
		Не менее 7 %, но не более 10%		10			
		Менее 7 %		0			

	государственной молодежной политики Санкт-Петербурга, от общей численности молодежи, постоянно или преимущественно проживающей на территории района Санкт-Петербурга					
8.	Доля молодежи, постоянно или преимущественно проживающей на территории района Санкт-Петербурга, систематически (не менее трех раз в месяц) вовлеченных в деятельность Учреждения, от общей численности молодежи, постоянно или преимущественно проживающей на территории района Санкт-Петербурга	10 % и более	10	По итогам квартала	отчет руководителей	10
		Не менее 6 %, но не более 10 %	5			
		Менее 6%	0			
9.	Использование федеральной государственной автоматизированной информационной системы «Молодежь России» (далее - ФГАИС «Молодежь России»)	В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация не менее 25 % участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России» С 2026 года: учреждением организована регистрация не менее 50 % участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России»	10	По итогам квартала	отчет руководителей	10
		В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация от 10 % до 25 % участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России» С 2026 года: учреждением организована регистрация не от 30 % до 50% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России»				
		В 2024-2025 годах: учреждением организована				

		регистрация менее 10 % участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России» С 2026 года: учреждением организована регистрация менее 30 % участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России»				
10.	Участие Учреждения в региональных и федеральных конкурсах в сфере молодежной политики	Наличие призовых мест	1,2,3 место	По итогам квартала	отчет руководителей	10
11.	Участие специалистов Учреждения в региональных, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах (далее - конкурсы)	Наличие у специалистов учреждений не менее чем одного призового места в федеральных или региональных конкурсах	10	По итогам квартала	отчет руководителей	10
		Участие не менее чем одного специалиста Учреждений в федеральных конкурсах	5			
		Участие не менее чем одного специалиста Учреждений в региональных конкурсах	5			
		Отсутствие фактов участия специалистов Учреждений в федеральных и региональных конкурсах	0			
12.	Участие лиц, занимающихся в учреждении, в конкурсах	Наличие у лиц, занимающихся в учреждении, не менее одного призового места в федеральных или региональных конкурсах	10	По итогам квартала	отчет руководителей	10
		Участие не менее чем одного занимающегося в учреждении в федеральных или региональных конкурсах	5			
		Отсутствие фактов участия, занимающихся в учреждении в федеральных или региональных конкурсах	0			
13	Организация работы по размещению и актуализации сведений на молодежном портале «Мы Петербург» (мыпетербург.рф)	Сведения размещаются и актуализируются регулярно не позднее 01 и 15 чисел каждого месяца в полном объеме	10	По итогам квартала	отчет руководителей	10
		Сведения размещаются и актуализируются с нарушениями сроков или предоставляются не в полном объеме	0			
14.	Наличие на базе Учреждений центра общественного развития «Добро.Центр»	Наличие	5	По итогам 4-го квартала	отчет руководителей	5
		Отсутствие	0			

Материально-техническое оснащение							
15.	Отсутствие чрезвычайных происшествий за время обслуживания и эксплуатации зданий, инженерных сетей, оборудования, КСОБ (в том числе ложных срабатываний КСОБ)	Отсутствуют	10	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	10	
		Наличие	3				
		Повторное ложное срабатывание КСОБ в одном структурном подразделении 2 и более раз в течение месяца, повлекшее за собой необоснованный выезд оперативных служб	0				
16.	Доступность объектов Учреждения для маломобильных групп населения	Полностью доступны для всех категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА, колясочников)	15	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	15	
		Частично доступны (отдельные зоны) для всех категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА, колясочников)	10				
		Полностью доступны для отдельных категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА)	7				
		Частично доступны (отдельные зоны) для отдельных категорий (с нарушением зрения, с нарушением слуха, с поражением ОДА)	3				
		Не доступен	0				
Финансово-экономическая деятельность							
17.	Размещение государственного заказа	Объем размещенных средств бюджета Санкт-Петербурга, предусмотренных учреждению, от общей суммы подлежащей размещению	86% и более	15	По итогам 2-го квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	15
			80-85%	10			
			Менее 80%	0			
Работа с кадрами							
18.	Наличие в учреждении работников, получивших профессиональное образование, приступивших в отчетном периоде к работе в течение трех	3 и более специалистов	10	По итогам квартала	отчет руководителей, информация администрации Выборгского района Санкт-Петербурга	10	
		Менее 3 специалистов	0				

	лет по профилю и имеющих стаж работы не более трех лет					
--	--	--	--	--	--	--

Максимальное количество баллов - 200

Стоимость балла - 1 %

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

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы	Периодичность оценки	Источник информации	Максимальное количество баллов
Основные показатели и критерии, утвержденные постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650						
1	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности	Достижение	3	По итогам квартала	отчет руководителей	
		Недостижение	0			
Дополнительные показатели и критерии						
Основная деятельность Учреждений						
2	Подтвержденные жалобы граждан в вышестоящие организации	Жалобы отсутствуют	2	По итогам квартала	отчет руководителей	
		Жалоба подтверждена	0			

4. Иные стимулирующие выплаты

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы	Периодичность оценки	Источник информации	Максимальное количество баллов
Основные показатели и критерии, утвержденные постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650						
1.	Выполнение особо важного задания	Выполнено, в установленные сроки, 3 и более мероприятий	100			100
		Выполнено, в установленные сроки, 1-3 мероприятия	50			
		Не выполнено или выполнено с нарушением сроков	0			
2.	Наличие юбилейной даты в отчетном периоде	Наличие	100			100
		Отсутствие	0			

Максимальное количество баллов - 200

Стоимость балла - 1 %