



Адм-я В.О. района СПб  
№ 203-р  
от 23.01.2026



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
АДМИНИСТРАЦИЯ ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО  
РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

окуд

№ 203-р

23. 01. 2026

**Об утверждении Положения о порядке  
оценки эффективности труда работников,  
за исключением руководителей,  
государственных бюджетных учреждений  
по делам молодежи, находящихся в ведении  
администрации Василеостровского района  
Санкт-Петербурга**

В соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» (далее – постановление № 650) и Методическими рекомендациями по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 20.06.2022 № 44-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга»:

1. Утвердить Положение о порядке оценки эффективности труда работников, за исключением руководителей, государственных бюджетных учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга, согласно приложению.

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

2.1. В срок до 15.03.2026 включительно привести коллективные договоры (при наличии), соглашения, локальные правовые акты возглавляемых Учреждений в соответствие с постановлением № 650 и настоящим распоряжением.

2.2. В срок до 15.03.2026 включительно обеспечить ознакомление работников возглавляемых Учреждений под роспись с настоящим распоряжением и коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными правовыми актами, указанными в пункте 2.1 настоящего распоряжения.

2.3. Привести трудовые договоры с работниками Учреждений в соответствие с настоящим распоряжением, штатными расписаниями, а также коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными правовыми актами, указанными в пункте 2.1 настоящего распоряжения, в срок до 20.05.2026 включительно, а в случае отказа работника от подписания дополнительного соглашения к трудовому договору принять меры к расторжению соответствующего трудового договора в установленном порядке.

3. Признать утратившим силу распоряжение администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга от 26.12.2023 № 6025-р «Об утверждении Положения о порядке оценки эффективности труда работников (кроме руководителя) государственных бюджетных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга».

4. Распоряжение вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением пунктов 1 и 3, вступающих в силу с 15.03.2026.

5. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя главы администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга Грушину Е.В.

Глава администрации



М.Ю.Соболев

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к распоряжению администрации  
Василеостровского района  
Санкт-Петербурга

от 23.01.2026 № 203-р

### ПОЛОЖЕНИЕ о порядке оценки эффективности труда работников, за исключением руководителей, государственных бюджетных учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке оценки эффективности труда работников, за исключением руководителей, государственных бюджетных учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее – Положение), определяет:

показатели и критерии оценки эффективности труда работников государственных бюджетных учреждений по делам молодежи, находящихся в ведении администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждения), за исключением руководителей Учреждений и иных работников Учреждений, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики, согласно приложению № 1 к Положению;

дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда работников Учреждений, за исключением руководителей Учреждений, непосредственно реализующих основные направления молодежной политики, 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», согласно приложению № 2 к Положению;

порядок применения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждений, за исключением руководителей Учреждений (далее – работники Учреждений), включающий нормы о периодичности оценки по конкретным показателям, размер и вид стимулирующих выплат, соответствующих показателям и критериям, предусмотренным постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» (далее – постановление № 650), и Положением, согласно разделам 2, 3 Положения.

1.2. Положение 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 № 650, 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 работников Учреждений**

2.1. Под выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) понимаются премии и надбавки, а также иные стимулирующие выплаты. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в рублях. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами (при наличии), соглашениями и (или) локальными нормативными актами индивидуально каждому работнику в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности Учреждения. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, а также от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (далее – платные услуги). При этом стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 2.5.2 Положения, осуществляются исключительно за счет платных услуг для работников, оказывающих платные услуги, а остальные виды стимулирующих выплат – за счет любого из указанных источников любым работникам, кроме работников, оказывающих платные услуги.

2.2. В целях оценки достижения показателей эффективности деятельности работников Учреждения в нем создается комиссия по определению размера стимулирующих выплат (далее – Комиссия), основной задачей которой является оценка достижения работниками критериев эффективности их деятельности и определение размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.1 и 2.5.3 настоящего Положения, по каждому работнику. К компетенции Комиссии относятся и иные функции, необходимые для реализации указанной задачи. Оценка достижения показателей эффективности деятельности работников Учреждения, входящих в состав Комиссии, осуществляется непосредственным руководителем этих работников и (или) руководителем Учреждения. Оценка эффективности деятельности работников Учреждения для целей определения размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.2 и 2.5.4 настоящего Положения, может быть предусмотрена коллективным договором (при наличии), соглашением и (или) локальным правовым актом в качестве функции Комиссии или осуществляться в ином порядке. Положение о Комиссии, состав Комиссии утверждаются локальным правовым актом Учреждения.

2.3. Решение Комиссии носит рекомендательный характер. Окончательное решение о размере стимулирующей выплаты работнику Учреждения определяет руководитель Учреждения путем подписания соответствующего приказа.

2.4. Показатели эффективности деятельности работника Учреждения устанавливаются трудовым договором, в том числе в форме ссылки на коллективный договор (при наличии), соглашение и (или) 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. Премия за выполнение особо важного задания.

2.5.5. Иные стимулирующие выплаты.

2.6. Премии устанавливаются с учетом фактически отработанного времени. Надбавки устанавливаются на предстоящий или текущий период пропорционально занимаемой ставке и выплачиваются ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются без учета отработанного времени и размера занимаемой ставки.

2.7. Выплаты стимулирующего характера (кроме премий за платные услуги) начисляются и выплачиваются при наличии объема средств фонда оплаты труда, 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.

2.8. При наличии у работника Учреждения неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания, выявленных по результатам проверок фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных фактов недостачи (для материально ответственных лиц), привлечения Учреждения или руководителя Учреждения к административной ответственности по результатам проверок деятельности Учреждения (для должностных лиц по направлениям деятельности), нарушения порядка представления отчетности, в том числе представление недостоверных сведений при представлении отчетности, включая отчетность по достижению показателей и критериев, утвержденных постановлением № 650 и Положением, привлечения работника Учреждения к уголовной ответственности, а также выявленного нарушения этики и служебного поведения, решение о размере выплаты стимулирующего характера принимается Комиссией с учетом соотношения степени вины работника Учреждения и его фактическими трудовыми затратами.

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. 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 (при наличии), соглашением и (или) 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.

2.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются как по основной должности, так и по замещаемой в порядке внешнего и внутреннего совместительства.

2.11. Юрисконсульты, осуществляющие консультирование молодежи по правовым вопросам, относятся к отраслевым работникам, а обеспечивающие деятельность Учреждения – к обеспечивающим работникам. В целях определения порядка начисления стимулирующих выплат юрисконсультам с различными функциональными обязанностями в штатном расписании соответствующие должности предусматриваются по отдельности: одни – в обеспечивающем подразделении, другие – в подразделении по отраслевой деятельности.

2.12. 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.

2.13. Введение с 2026 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. Размеры и порядок назначения стимулирующих выплат**

3.1. Для работников Учреждений при определении размера стимулирующих выплат – премии за результаты 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 (при наличии), соглашения и (или) локальных нормативных актов;

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

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

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

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

3.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждений – премии за результаты 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. Максимальный размер надбавки в расчете на одну ставку в месяц не может превышать 100 % от должностного оклада.

3.5. 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.

3.6. Размер премии за результаты работы за месяц определяется не позднее 28 числа текущего месяца. Размер премии за результаты работы за 1 полугодие определяется не позднее 28 июня, за 2 полугодие не позднее 28 декабря текущего года.

3.7. Размер премии за результаты работы в расчете на одну ставку не может превышать 100 % от должностного оклада в месяц.

3.8. Премия за платные услуги начисляется ежемесячно не позднее 10 числа следующего за текущим месяцем, исключительно за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности и при их наличии, достаточном для обеспечения продолжения этой деятельности.

3.9. Размер премии за платные услуги, устанавливается по оценке результатов участия сотрудников при оказании платных услуг в соответствии с Положением об оказании платных услуг в Учреждении. Размер премии за платные услуги не ограничен.

3.10. Премия за выполнение особо важного задания устанавливается по факту выполнения особо важного задания. Максимальный размер премии за выполнение особо важного задания не может превышать 200% от должностного оклада.

3.11. Рассмотрение вопроса об осуществлении иных стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно и ежеквартально – по результатам работы за месяц, квартал, а также в преддверии государственных праздников, юбилеев, к которым осуществляются выплаты.

3.12. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются локальными правовыми актами Учреждения и не могут совокупно превышать 50% должностного оклада сотрудника в месяц.

3.13. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка снижение размера стимулирующих выплат, указанных в пункте 2.5 Положения, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

#### **4. Заключительные положения**

Изменения и дополнения в Положение разрабатываются отделом молодежной политики и взаимодействия с общественными организациями администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга и вносятся правовым актом администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга.

**Приложение № 1**  
к Положению о порядке оценки  
эффективности труда работников,  
за исключением руководителей,  
государственных бюджетных учреждений  
по делам молодёжи, находящихся  
в ведении администрации  
Василеостровского района  
Санкт-Петербурга

**Показатели и критерии оценки эффективности труда работников  
государственных бюджетных учреждений по делам молодежи,  
находящихся в ведении администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга  
(далее – Учреждения), за исключением руководителей Учреждений  
и иных работников Учреждений, непосредственно реализующих  
основные направления молодежной политики**

№ п/п	Показатели	Критерии	Виды стимулирующих выплат
1	2	3	4
<b>1. Общие показатели и критерии</b>			
1.1	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	Надбавки за интенсивность работы
		Наличие одного неисполненного задания или поручения	
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений	
1.2	Поступление подтвержденных жалоб физических или юридических лиц по направлениям деятельности	Отсутствие подтвержденных жалоб	Надбавки за интенсивность работы
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы	
		Наличие двух и более подтвержденных жалоб	
1.3	Оформление документации в отношении своей деятельности, в том числе планы, отчеты	Отсутствие замечаний у вышестоящего руководства	Надбавки за интенсивность работы
		Наличие замечаний у вышестоящего руководства	
1.4	Выполнение плановых показателей (количественные показатели) по направлению деятельности за оцениваемый период	Достижение планового показателя	Надбавки за интенсивность работы
		Недостижение планового показателя	
1.5	Выполнение плановых показателей (качественные показатели) по направлению деятельности за оцениваемый период	Достижение планового показателя	Надбавки за интенсивность работы
		Недостижение планового показателя	
1.6	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения	Отсутствие нарушений	Надбавки за интенсивность работы
		Наличие нарушений	

1	2	3	4
1.7	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности (только для работников, задействованных в оказании платной услуги)	Достижение показателей	Премия за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг
		Недостижение показателей	
1.8	Наличие жалоб граждан в вышестоящие организации по приносящей доход деятельности (только для работников, задействованных в оказании платной услуги)	Жалобы отсутствуют	Премия за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг
		Жалоба подтверждена	
1.9	Членство или участие в комиссиях (рабочих группах), экспертном жюри городских смотров-конкурсов по направлению деятельности Учреждения	Учитывается членство или участие в работе районных и городских комиссий (рабочих групп), работа в составе экспертного жюри городских смотров-конкурсов, работа председателем или секретарем постоянно действующих комиссий Учреждения	Надбавки за интенсивность работы
1.10	Устранение нарушений и предписаний при проверке надзорными органами	Нарушения и предписания отсутствуют	Надбавки за интенсивность работы
		Наличие нарушений и предписаний	
1.11	Участие в семинарах, вебинарах, лекциях, обучающих курсах по направлению деятельности	Участие	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Неучастие	
1.12	Своевременное прохождение профессиональной переподготовки или курсов повышения квалификации в установленные сроки	Сроки соблюдены	Надбавки за интенсивность работы
		Сроки нарушены	
1.13	Своевременное предоставление Учреждением информации по запросам вышестоящих организаций, входящей корреспонденции, обращения граждан*	Сроки соблюдены	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Сроки нарушены	
1.14	Интенсивность и напряженность труда	Наличие в Учреждении структурных подразделений, разъездной характер работы при проведении мероприятий, большой объем выполняемых задач работ	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
1.15	Ведение воинского учета, мобилизационной готовности, подготовки в области ГО и ЧС в Учреждении*	Отсутствие замечаний	Надбавки за интенсивность работы
		Наличие замечаний	

1	2	3	4
<p>2. В части, касающейся заместителя директора (курирующего экономический блок), начальника экономического отдела (службы), экономистов, специалистов в сфере закупок, бухгалтеров и другие</p>			
2.1	Осуществление процедур закупок для нужд Учреждения, в том числе заключение и исполнение государственных контрактов*	<p>Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)</p> <p>Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)</p> <p>Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)</p>	Надбавки за интенсивность работы
2.2	Соблюдение сроков и полноты исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности*	<p>Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженностей</p> <p>Внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности. Обоснованность и качество предоставляемых документов для внесения изменений в ПФХД</p>	Надбавки за интенсивность работы
2.3	Исполнение ежемесячного кассового плана Учреждения*	<p>Кассовый план исполняется без замечаний</p> <p>Наличие выявленных нарушений</p>	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
2.4	Размещение информации в единых информационных системах: <a href="http://zakupki.gov.ru">zakupki.gov.ru</a> , <a href="http://bus.gov.ru">bus.gov.ru</a> /*	<p>Без нарушения срока</p> <p>С нарушением сроков</p>	Надбавки за интенсивность работы
2.5	Своевременное размещение (обновление) информации об Учреждении по направлению деятельности на электронных ресурсах*	<p>Своевременное и полное размещение информации</p> <p>Наличие замечаний руководителя Учреждения, администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга или иных государственных органов по срокам размещения и (или) содержанию информации</p>	Надбавки за интенсивность работы
2.6	Размещение государственного заказа*	Объем размещенных средств бюджета Санкт-Петербурга, предусмотренных Учреждению, от общей суммы, подлежащей	Надбавки за интенсивность работы

1	2	3	4
		размещению, по итогам 1 полугодия 60% и выше Объем размещенных средств бюджета Санкт-Петербурга, предусмотренных Учреждению, от общей суммы, подлежащей размещению, по итогам 1 полугодия менее 60%	
2.7	Составление бухгалтерской (финансовой) отчетности и документации*	Отсутствие замечаний к правильности оформления и (или) срокам сдачи отчетности, выполнение локальных актов Учреждения (приказов, положений) Наличие замечаний	Надбавки за интенсивность работы
2.8	Соблюдение сроков и порядка оформления заявок Учреждения при формировании проекта бюджета на очередной финансовый год*	Соблюдение сроков Нарушение сроков	Надбавки за интенсивность работы
2.9	Выполнение работы по ведению бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций*	Отсутствие случаев нарушения графика документооборота и учета первичных учетных документов Наличие случаев нарушения графика документооборота и учета первичных учетных документов	Надбавки за интенсивность работы
<p>3. В части, касающейся заместителя директора, начальника отдела (курирующих вопросы административно-хозяйственной деятельности, ремонта и эксплуатации) главного инженера, инженера (по направлению деятельности), художественного руководителя, культорганизатора, специалист по АХО, кладовщика</p>			
3.1	Обеспечение комплексной безопасности объектов Учреждения 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*	Обеспечено (при наличии финансирования и принятии исчерпывающих мер к выделению финансирования) Не обеспечено	Надбавки за интенсивность работы
3.2	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	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
3.3	Отсутствие замечаний, предписаний по направлениям деятельности	Отсутствие замечаний, предписаний	Премия за высокие результаты работы.

1	2	3	4
	со стороны надзорных (контрольных) органов	Устранение замечаний в установленные сроки Наличие не устранённых замечаний	за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
3.4	Своевременное исполнение контрактов (договоров) по направлению деятельности (при наличии)	Соблюдение сроков и процедуры, регламентированной действующим законодательством Российской Федерации в сфере закупок Несоблюдение сроков и процедуры, регламентированной действующим законодательством Российской Федерации в сфере закупок	Надбавки за интенсивность работы
3.5	Реализация мер по доступности объекта для маломобильных групп населения (степень обеспечения доступности объекта)*	Обеспечено на 100% Частичное обеспечение Не обеспечено	Надбавки за интенсивность работы
3.6	Проведение работ по подготовке зданий и сооружений к зимнему сезону*	Отсутствие замечаний, соблюдение сроков Наличие замечаний, нарушение сроков Отсутствие	Надбавки за интенсивность работы
3.7	Эффективность работы по энерго-сбережению и экономии водных и тепловых ресурсов*	Снижение потребления ресурсов/сохранение предыдущего уровня Необоснованное увеличение потребления ресурсов	Надбавки за интенсивность работы
3.8	Оперативность выполнения заявок по ремонту и устранению технических неполадок*	Выполнено в сроки Не выполнено / выполнено не в сроки	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
3.9	Оформление документации на ремонтные работы помещений и сооружений Учреждения*	Выполнено в срок и в полном объеме Не выполнено в срок	Надбавки за интенсивность работы
3.10	Выполнение запланированных работ по текущему и капитальному ремонту зданий и помещений*	Выполнение /готовность в срок 100 % Выполнение/готовность в срок менее 90 %	Надбавки за интенсивность работы
3.11	Проведение мероприятий по повышению уровня санитарного содержания, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности зданий и помещений*	Выполнено Нарушены сроки	Надбавки за интенсивность работы
3.12	Контроль сохранности и рационального использования инструментов, материалов и оборудования*	Отсутствие испорченного оборудования, инструментов Наличие документов, подтверждающих порчу имущества Учреждения	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)

1	2	3	4
3.13	Обеспечение работников расходными материалами, товарами, оборудованием и услугами для создания оптимальных условий труда*	Обеспечение работников материальными запасами в соответствии с запросами Замечания по срокам обеспечения работников материальными запасами	Надбавки за интенсивность работы
3.14	Организация работы складского хозяйства организации и учет товарно-материальных ценностей, используемых для создания оптимальных условий труда*	Работа складского хозяйства организована в соответствии с требованиями Работа складского хозяйства организована с нарушениями	Надбавки за интенсивность работы
3.15	Осуществление контроля за исполнением контрактов в рамках своей компетенции*	Контроль качества исполнения работ подрядными организациями, подготовка претензий по вопросу неисполнения условий контракта	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
3.16	Своевременная подготовка: технических заданий для заключения контрактов, документов на списание (перемещение) материальных запасов и основных средств*	Соблюдение срока, замечания отсутствуют Сроки не соблюдены, наличие замечаний	Надбавки за интенсивность работы
4. В части, касающейся специалиста в области охраны труда, специалиста по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям			
4.1	Наличие утвержденных и актуализированных нормативных актов Учреждения по направлению деятельности	Наличие Отсутствие	Надбавки за интенсивность работы
4.2	Своевременное проведение вводных и регулярных инструктажей по направлению деятельности	Проведено в установленный срок Наличие 1 и более нарушений срока	Надбавки за интенсивность работы
4.3	Отсутствие замечаний, предписаний по направлениям деятельности со стороны надзорных (контрольных) органов	Отсутствие замечаний, предписаний Устранение замечаний в установленные сроки Наличие не устраненных замечаний	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
4.4	Организация подготовки работников в области охраны труда, ГО и ЧС	Обучение проведено в сроки Обучение проведено не в сроки Обучение не проводится	Надбавки за интенсивность работы
4.5	Организация и проведение мероприятий, направленных на снижение уровней профессиональных рисков	Выполнено в срок Не выполнено в срок	Надбавки за интенсивность работы
4.6	Обеспечение проведения СОУТ в соответствии с требованиями законодательства	Произведена на 100 % рабочих мест Произведена менее 80 % рабочих мест Отсутствие СОУТ	Надбавки за интенсивность работы

1	2	3	4
5. В части, касающейся начальника отдела (сектора) кадров, специалиста по кадрам, специалиста в области воинского учета			
5.1	Укомплектованность Учреждения персоналом	Укомплектованность не менее чем на 80 %	Надбавки за интенсивность работы
		Укомплектованность менее чем на 80 %	
5.2	Образовательный уровень специалистов (доля руководителей и специалистов, имеющих среднее или высшее профессиональное образование в соответствии с требованиями квалификационных характеристик по занимаемой должности от общего количества руководителей и специалистов)	95 % и более	Надбавки за интенсивность работы
		Менее 95%	
5.3	Информационная обеспеченность и открытость деятельности Учреждения	Учитываются своевременность подачи сведений по направлениям работы специалиста в службу занятости и другие организации	Надбавки за интенсивность работы
5.4	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	Надбавки за интенсивность работы
		Менее 3 специалистов	
5.5	Своевременное оформление приказов о направлении деятельности и ознакомление с ними сотрудников	Своевременно	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		С нарушением сроков	
5.6	Наличие, утвержденных и актуализированных нормативных актов Учреждения по направлению деятельности	Наличие	Надбавки за интенсивность работы
		Отсутствие	
5.7	Отсутствие замечаний, предписаний по направлениям деятельности со стороны надзорных (контрольных) органов	Отсутствие замечаний, предписаний	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Устранение замечаний в установленные сроки	
		Наличие не устраненных замечаний	
5.8	Ведение кадрового учета сотрудников Учреждения в соответствии с требованиями законодательства	Соблюдение сроков / полнота оформляемой документации	Надбавки за интенсивность работы
		Нарушения сроков / документация оформляется не в полном объеме	
6. В части, касающейся делопроизводителя, секретаря руководителя, помощника руководителя, администратора			
6.1	Своевременное и качественное ведение документации, регистрации корреспонденции	Отсутствие замечание	Надбавки за интенсивность работы
		Наличие замечаний	

1	2	3	4
7. В части, касающейся дизайнера, графического дизайнера, фотографа			
7.1	Обеспечение сохранности и рационального использования, имущества и оборудования	Отсутствие фактов порчи имущества Учреждения Наличие документов, подтверждающих порчу имущества Учреждения	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
7.2	Отсутствие фактов использования имущества и оборудования в личных целях	Факты отсутствуют Факты выявлены	Надбавки за интенсивность работы
7.3	Поддержка инициативности, творческий подход к работе	Наличие благодарностей от посетителей, участников мероприятий, руководства Учреждения Отсутствие благодарностей	Надбавки за интенсивность работы
7.4	Своевременная обработка фотографий по итогам фотосъемки*	Без нарушения сроков С нарушением сроков	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
7.5	Разработка и реализация авторских концепций, логотипов, макетов, иной продукции*	Не менее 3-х в месяц Менее 3-х в месяц	Надбавки за интенсивность работы
7.6	Своевременная разработка макетов полиграфической продукции по запросам структурных подразделений Учреждения*	Без нарушения сроков С нарушением сроков	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
8. В части, касающейся системного администратора, программиста, администратора баз данных, техника			
8.1	Своевременное проведение обновления программного обеспечения технических средств информационно-коммуникационных систем по инструкциям производителей	Сроки соблюдены Сроки нарушены	Надбавки за интенсивность работы
8.2	Технические работы по обслуживанию и обеспечению бесперебойной работы технических и программных средств информационно-коммуникационной системы	Сроки соблюдены Сроки нарушены	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
8.3	Устранение нарушений, выявленных в результате проверок, проведенных надзорными или исполнительными органами	Предписания отсутствуют Исполнены в установленные сроки Предписания не исполнены	Надбавки за интенсивность работы
8.4	Своевременное проведение инвентаризации и ведение учета технических и программных средств информационно-коммуникационных систем с использованием специализированных программ	Сроки соблюдены Сроки нарушены	Надбавки за интенсивность работы
8.5	Подготовка отчетов о приобретаемых и расходующихся компонентах, подача заявок на приобретение комплектующих	Наличие отчетов Отсутствие отчетов	Надбавки за интенсивность работы

1	2	3	4
	и проведение ремонта обслуживаемых компонентов информационно-коммуникационных систем		
8.6	Реализация схемы резервного копирования, архивирования и восстановления конфигураций технических и программных средств информационно-коммуникационных систем	Своевременно проводилась Не проводилась по утвержденным планам	Надбавки за интенсивность работы
9. В части, касающейся звукорежиссера			
9.1	Обеспечение сохранности и рационального использования, имущества и оборудования	Отсутствие фактов порчи имущества Учреждения Наличие документов, подтверждающих порчу имущества Учреждения	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
9.2	Поддержка инициативности, творческий подход к работе	Наличие благодарностей от посетителей, участников мероприятий, руководства Учреждения Отсутствие благодарностей	Надбавки за интенсивность работы
10. В части, касающейся юрисконсульта			
10.1	Своевременная подготовка заключений по юридическим вопросам	Подготовлено без нарушения сроков Подготовлено с нарушением сроков	Надбавки за интенсивность работы
10.2	Качественная подготовка к судебному и досудебному урегулированию споров, одной из сторон которых является Учреждение	Выполнено качественно и в срок Выполнено с замечаниями и/или нарушением сроков	Надбавки за интенсивность работы
11. В части, касающейся водителей, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщиков служебных помещений, гардеробщиков, слесарей-сантехников, электромонтеров, уборщиков территории			
11.1	Обеспечение сохранности трудового инвентаря, оборудования	Сохранность обеспечена Сохранность не обеспечена	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
11.2	Отсутствие фактов использования имущества и оборудования в личных целях	Факты отсутствуют Факты выявлены	Надбавки за интенсивность работы
11.3	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие дисциплинарных взысканий Наличие дисциплинарных взысканий	Надбавки за интенсивность работы
11.4	Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих требованиям охраны труда	Выполнение норм и правил техники безопасности, охраны труда Наличие зафиксированных в установленном порядке фактов нарушений норм	Надбавки за интенсивность работы

1	2	3	4
		и правил техники безопасности, охраны труда	
12. В части, касающейся сторожа, вахтера			
12.1	Нарушения, выявленные в ходе проведенных проверок уполномоченными органами	Отсутствие нарушений Наличие выявленных нарушений	Надбавки за интенсивность работы
12.2	Качественное и оперативное выполнение обязанностей, своевременное и правильное реагирование на чрезвычайные происшествия	Отсутствие замечаний по качеству и оперативности выполняемых обязанностей, реагированию на чрезвычайные происшествия Наличие замечаний по качеству и оперативности выполнения обязанностей, реагированию на чрезвычайные происшествия	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
12.3	Обеспечение сохранности имущества и оборудования	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	Надбавки за интенсивность работы

\* - если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника

**Сокращения, принятые в тексте:**

ГО и ЧС - гражданская оборона и чрезвычайные ситуации;

КСОБ - комплексная система обеспечения безопасности;

ПФХД - план финансово-хозяйственной деятельности;

СОУТ - специальная оценка условий труда

**Приложение № 2**  
к Положению о порядке оценки  
эффективности труда работников,  
за исключением руководителей,  
государственных бюджетных  
учреждений по делам молодёжи,  
находящихся в ведении  
администрации Василеостровского  
района Санкт-Петербурга

**Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда работников  
Учреждений, за исключением руководителей Учреждений,  
непосредственно реализующих основные направления молодежной политики,  
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»**

№ п/п	Показатели	Критерии	Виды стимулирующих выплат
1	2	3	4
1. В части, касающейся заместителей руководителей Учреждения по направлению деятельности, связанному с непосредственной реализацией основных направлений молодежной политики			
1.1	Наличие нарушений, выявленные в ходе проведенных проверок уполномоченными органами по направлениям работы	Отсутствие нарушений	Надбавки за интенсивность работы
		Наличие выявленных нарушений	
1.2	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, правильность оформления документов	Нет замечаний	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
		Наличие замечаний	
1.3	Наличие и реализация в Учреждении проектов, программ по основным направлениям молодежной политики	Наличие программ, проектов (за каждый)	Надбавки за интенсивность работы
		Отсутствие программ, проектов	
1.4	Содействие Учреждением в проведении конкурсов, фестивалей городского, межрегионального, всероссийского и международного уровней, реализации проектов межрегиональных и международных молодежных обменов	Учитываются факты о проведении учреждением конкурсов, фестивалей городского, межрегионального, всероссийского и международного уровней (за каждый)	Надбавки за интенсивность работы
1.5	Наличие на Интернет-сайте Учреждения разделов с развернутой информацией о деятельности Учреждения (фотографии, статьи, видеоролики и т.д.), Учреждения контактной информации, сведений о руководстве Учреждения и лицах,	Наличие интернет-сайта Учреждения и разделов с развернутой информацией о деятельности Учреждения	Надбавки за интенсивность работы
		Отсутствие сайта	

1	2	3	4
	ответственных за обслуживание потребителей*		
1.6	Развитие социального партнерства Учреждения	Наличие договоров/соглашений по направлениям работы Учреждения (не менее 15) Отсутствие договоров/соглашений	Надбавки за интенсивность работы
1.7	Личное участие или участие Учреждения в смотрах-конкурсах, конкурсах профессионального мастерства регионального и всероссийского уровня (по направлению Учреждением)	Наличие подтвержденных фактов участия в отчетном периоде. Учитываются смотры-конкурсы профессионального мастерства, либо смотры-конкурсы учреждений сферы молодежной политики Санкт-Петербурга и Российской Федерации (за каждую номинацию отдельно) Отсутствие подтвержденных фактов участия в отчетном периоде	Надбавки за интенсивность работы
1.8	Интенсивность и напряженность труда	Наличие в Учреждении структурных подразделений, разъездной характер работы при проведении мероприятий, большой объем выполняемых задач и работ	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
1.9	Прохождение курсов повышения квалификации по направлению деятельности (не менее 72 часов). Прохождение аттестации (получение категории или своевременное подтверждение категории)	Наличие факта Отсутствие факта	Надбавки за интенсивность работы
1.10	Выступления на семинарах, мастер-классах, творческих лабораториях, конференциях, методических объединениях не ниже районного уровня (по направлению Учреждением)	Наличие фактов выступлений (за каждый подтвержденный факт в отчетном периоде) Отсутствие подтвержденных фактов	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
1.11	Участие в реализации сетевых федеральных проектов: центры общественного развития «Добро.Центр»; молодежные пространства «Точки притяжения»; сеть Арт-резиденции арт-кластера «Таврида»*	Наличие Отсутствие	Надбавки за интенсивность работы
1.12	Доля лиц, занимающихся в Учреждении, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, зарегистрированных (прошедших идентификацию и аутентификацию) в единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства) ( <a href="http://www.dobro.ru">www.dobro.ru</a> ) и регулярно (не менее одного раза в месяц) участвующих	Не менее 10% от общего количества лиц, занимающихся в Учреждении Не менее 6%, но менее 10% от общего количества лиц, занимающихся в Учреждении Менее 6% от общего количества лиц, занимающихся в Учреждении	Надбавки за интенсивность работы

1	2	3	4
	в добровольческой (волонтерской) деятельности*		
1.13	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 Отсутствие в Учреждении молодежного общественного пространства «ПРОСТО» или иного молодежного общественного пространства полезной площадью не менее 100 кв. м	Надбавки за интенсивность работы
1.14	Отсутствие (наличие) случаев травматизма в Учреждении	Отсутствие случаев травматизма Наличие случаев травматизма	Надбавки за интенсивность работы
1.15	Взаимодействие с молодежью через социальные сети*	Регулярный рост статистических показателей в официальных социальных сетях Учреждения Отсутствие регулярного роста статистических показателей в официальных социальных сетях Учреждения	Надбавки за интенсивность работы
1.16	Доля несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, постоянно или преимущественно проживающих на территории Василеостровского района Санкт-Петербурга, состоящих на учете в органах полиции и систематически (не менее 3-х раз в месяц) вовлеченных в деятельность Учреждения, от общего количества состоящих на таком учете в районе*	50% и более Более 30%, но менее 50% Менее 30%	Надбавки за интенсивность работы
2. В части, касающейся руководителей структурных подразделений, созданных для непосредственной реализации основных направлений молодежной политики			
2.1	Наличие нарушений, выявленные в ходе проведенных проверок уполномоченными органами по направлениям работы	Отсутствие нарушений Наличие выявленных нарушений	Надбавки за интенсивность работы
2.2	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, правильность оформления документов	Нет замечаний Наличие замечаний	Надбавки за интенсивность работы
2.3	Наличие и реализация в структурном подразделении проектов, программ по основным направлениям молодежной политики	Наличие программ, проектов (за каждый) Отсутствие проектов, программ	Надбавки за интенсивность работы

1	2	3	4
2.4	Содействие Учреждением в проведении конкурсов, фестивалей городского, межрегионального, всероссийского и международного уровней, реализации проектов межрегиональных и международных молодежных обменов	Учитываются факты о проведении Учреждением конкурсов, фестивалей городского, межрегионального, всероссийского и международного уровней (за каждый)	Надбавки за интенсивность работы
2.5	Исполнение поручений администрации Учреждения (приказов, указаний, распоряжений, протоколов совещаний и др.)	Своевременное и качественное выполнение заданий (поручений) Наличие несвоевременных или некачественных исполнений заданий (поручений)	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
2.6	Выступления на семинарах, мастер-классах, творческих лабораториях, конференциях, методических объединениях не ниже районного уровня (по направлению Учреждением)	Наличие фактов выступлений (за каждый подтвержденный факт в отчетном периоде)	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
2.7	Наличие на Интернет-сайте Учреждения разделов с развернутой информацией о деятельности Учреждения (фотографии, статьи, видеоролики и т.д.), контактной информации, сведений о руководстве Учреждения и лицах, ответственных за обслуживание потребителей, регулярное обновление информации*	Наличие интернет-сайта Учреждения и разделов с развернутой информацией о деятельности Учреждения Отсутствие сайта или разделов с развернутой информацией о деятельности Учреждения	Надбавки за интенсивность работы
2.8	Развитие социального партнерства Учреждения	Наличие договоров / соглашений по направлениям работы структурного подразделения (за каждый) Отсутствие договоров/соглашений	Надбавки за интенсивность работы
2.9	Интенсивность и напряженность труда	Наличие в Учреждении структурных подразделений, разъездной характер работы при проведении мероприятий, большой объем выполняемых задач и работ	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
2.10	Наличие в Учреждении (структурном подразделении) первичного отделения РДДМ «Движение первых» центры общественного развития «Добро.Центр»; молодежные пространства и (или) отряда ВВПОД «Юнармия» и ведение с ними регулярной работы*	Наличие Отсутствие	Надбавки за интенсивность работы
2.11	Прохождение курсов повышения квалификации по направлению деятельности (не менее 72 часов). Аттестация (получение категории или своевременное подтверждение категории)	Наличие факта Отсутствие факта	Надбавки за интенсивность работы
2.12	Взаимодействие с молодежью через социальные сети*	Регулярный рост статистических показателей	Надбавки за интенсивность

1	2	3	4
		<p>в официальных социальных сетях Учреждения</p> <p>Отсутствие регулярного роста статистических показателей в официальных социальных сетях Учреждения</p>	работы
2.13	Доля молодежи, постоянно или преимущественно проживающей на территории Василеостровского района Санкт-Петербурга, принявшей участие в организованных Учреждением массовых, просветительских мероприятиях по выявлению талантливой молодежи, предусматривающей регистрацию участников*	<p>10% и более</p> <p>Не менее 7%, но не более 10%</p> <p>Менее 7%</p>	Надбавки за интенсивность работы
2.14	Доля лиц, занимающихся в Учреждении, вовлеченных в добровольческую деятельность, зарегистрированных в единой информационной системе в сфере развития добровольчества, и регулярно (не менее 1 раза в месяц) участвующих в добровольческой деятельности*	<p>Не менее 10% от общего количества занимающихся в Учреждении</p> <p>Не менее 6%, но менее 10% от общего количества занимающихся в Учреждении</p> <p>Менее 6% от общего количества занимающихся в Учреждении</p>	Надбавки за интенсивность работы
2.15	Личное участие или участие Учреждения в смотрах-конкурсах, конкурсах профессионального мастерства регионального и всероссийского уровня (по направлению учреждением)	<p>Наличие подтвержденных фактов участия в отчетном периоде. Учитываются смотры-конкурсы профессионального мастерства, либо смотры-конкурсы учреждений сферы молодежной политики Санкт-Петербурга и РФ (за каждую номинацию отдельно)</p> <p>Отсутствие подтвержденных фактов участия в отчетном периоде</p>	<p>Надбавки за интенсивность работы.</p> <p>Иные стимулирующие выплаты</p>
2.16	Доля несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, постоянно ли преимущественно проживающих на территории Василеостровского района Санкт-Петербурга, состоящих на учете в органах полиции и систематически (не менее 3-х раз в месяц) вовлеченных в деятельность Учреждения, от общего количества состоящих на таком учете в районе*	<p>50% и более</p> <p>Более 30%, но менее 50%</p> <p>Менее 30%</p>	Надбавки за интенсивность работы

1	2	3	4
<p>3. В части, касающейся руководителей структурных подразделений, созданных для непосредственной реализации основных направлений молодежной политики (заведующие подростково-молодежными клубами)</p>			
3.1	Организация работы в местах свободного общения (МСО)	Наличие постоянно действующего места свободного общения в структурном подразделении и организация работы Отсутствие постоянно действующего места свободного общения в структурном подразделении	Надбавки за интенсивность работы
3.2	Контроль за выполнением ремонтных работ в структурном подразделении	Осуществление своевременного контроля Отсутствие контроля (ремонта)	Надбавки за интенсивность работы
3.3	Исполнение поручений администрации Учреждения (приказов, указаний, распоряжений, протоколов совещаний и др.)	Своевременное и качественное выполнение заданий (поручений) Наличие несвоевременных или некачественных исполнений заданий (поручений)	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
3.4	Наличие нарушений, выявленных в ходе проведенных проверок уполномоченными органами	Наличие нарушений Отсутствие нарушений	Надбавки за интенсивность работы
3.5	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, правильность оформления документов	Нет замечаний Есть замечания	Надбавки за интенсивность работы
3.6	Количество работающих в структурном подразделении не менее полугода специалистов по работе с молодежью, включая совместителей (бюджет)	Более 10 человек От 5 до 10 человек Менее 5 человек Отсутствие победителей и призеров	Надбавки за интенсивность работы
3.7	Прохождение курсов повышения квалификации по направлению деятельности (не менее 72 часов). Прохождение аттестации (получение категории или своевременное подтверждение категории)	Наличие факта Отсутствие факта	Надбавки за интенсивность работы
3.8	Выступления на семинарах, мастер-классах, творческих лабораториях, конференциях, методических объединениях не ниже районного уровня (по направлению Учреждением)	Наличие фактов выступлений (за каждый подтвержденный факт в отчетном периоде)	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
3.9	Доля лиц, занимающихся в структурном подразделении, вовлеченных в добровольческую деятельность, зарегистрированных в единой информационной системе в сфере развития добровольчества, и регулярно (не менее 1 раза в месяц) участвующих в добровольческой деятельности	Не менее 10% от общего количества занимающихся Не менее 6%, но менее 10% от общего количества занимающихся Менее 6% от общего количества занимающихся	Надбавки за интенсивность работы

1	2	3	4
3.10	Организация работы (не менее 3 месяцев в отчетном периоде) отряда РДДМ «Движение первых» и (или) отряда ВВПОД «Юнармия» на базе структурного подразделения с количеством участников не менее 10 человек	Наличие Отсутствие	Надбавки за интенсивность работы
3.11	Наличие на базе структурного подразделения центра общественного развития «Добро.Центр»	Наличие Отсутствие	Надбавки за интенсивность работы
3.12	Своевременное предоставление информации о деятельности структурного подразделения для размещения в официальных источниках и на информационных стендах	Наличие факта предоставления информации (не менее одного раза в отчетном периоде) Отсутствие факта предоставления информации	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
3.13	Личное участие или участие Учреждения в смотрах-конкурсах, конкурсах профессионального мастерства регионального и всероссийского уровня (по направлению Учреждением)	Наличие подтвержденных фактов участия в отчетном периоде. Учитываются смотры-конкурсы профессионального мастерства, либо смотры-конкурсы учреждений сферы молодежной политики Санкт-Петербурга и РФ (за каждую номинацию отдельно) Отсутствие подтвержденных фактов участия в отчетном периоде	Надбавки за интенсивность работы. Иные стимулирующие выплаты
3.14	Наличие постоянно действующей группы структурного подразделения в социальной сети ВКонтакте и регулярное обновление в ней информации	Наличие Отсутствие	Надбавки за интенсивность работы
3.15	Отсутствие (наличие) случаев травматизма	Наличие Отсутствие	Надбавки за интенсивность работы
3.16	Организация профилактической работы с несовершеннолетними, состоящими на учете в ОДН УМВД, КДН и ЗП, находящимися в социально опасном положении	За каждого несовершеннолетнего, состоящего на учете в ОДН УМВД или КДН и ЗП, находящегося в социально опасном положении, охваченного видами организованного досуга и регулярно посещающего структурное подразделение в отчетном периоде Работа не проводится	Надбавки за интенсивность работы
4. В части, касающейся специалистов по связям с общественностью			
4.1	Наличие постоянного и своевременного взаимодействия со СМИ	Работа ведется. Количество упоминаний в СМИ (федеральных и региональных), наличие постоянных	Надбавки за интенсивность работы

1	2	3	4
		информационных партнеров) Работа не ведется	
4.2	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям деятельности Учреждения	Наличие факта Отсутствие факта	Надбавки за интенсивность работы
4.3	Личное участие или участие Учреждения в смотрах-конкурсах, конкурсах профессионального мастерства регионального и всероссийского уровня (по направлению Учреждением)	Наличие подтвержденных фактов участия в отчетном периоде. Учитываются смотры-конкурсы профессионального мастерства, либо смотры-конкурсы учреждений сферы молодежной политики Санкт-Петербурга и Российской Федерации (за каждую номинацию отдельно) Отсутствие подтвержденных фактов участия в отчетном периоде	Надбавки за интенсивность работы. Иные стимулирующие выплаты
4.4	Прохождение курсов повышения квалификации по направлению деятельности (не менее 72 часов). Прохождение аттестации (получение категории или своевременное подтверждение категории)	Наличие Отсутствие	Надбавки за интенсивность работы
4.5	Наличие публикаций контента на официальных страницах Учреждения в системе АИС Молодежь России», на портале «Мы Петербург», в официальной группе Учреждения через систему Госпаблики (при необходимости)	Осуществление соответствующей работы Отсутствие фактов выполнения соответствующей работы	Надбавки за интенсивность работы
4.6	Наличие нарушений, выявленных в ходе проведенных проверок уполномоченными органами	Наличие нарушений Отсутствие нарушений	Надбавки за интенсивность работы
4.7	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, правильность оформления документов	Нет замечаний Есть замечания	Надбавки за интенсивность работы
4.8	Интенсивность и напряженность труда	Наличие в Учреждении структурных подразделений, разъездной характер работы при проведении мероприятий, большой объем выполняемых задач и работ	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
4.9	Участие и выступления на семинарах, мастер-классах, творческих лабораториях, конференциях, методических объединениях не ниже районного уровня (по направлению Учреждением)	Наличие фактов выступлений (за каждый подтвержденный факт в отчетном периоде) Отсутствие подтвержденных фактов	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
4.10	Взаимодействие с молодежью через социальные сети	Регулярный рост статистических показателей в официальных социальных сетях Учреждения Отсутствие регулярного роста статистических показателей	Надбавки за интенсивность работы

1	2	3	4
		в официальных социальных сетях Учреждения	
4.11	Исполнение поручений администрации Учреждения, руководителя структурного подразделения (приказов, указаний, распоряжений, протоколов совещаний и др.),	Своевременное и качественное выполнение заданий (поручений) Наличие несвоевременных или некачественных исполнений заданий (поручений)	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
4.12	Наличие на Интернет-сайте Учреждения разделов с развернутой информацией о деятельности учреждения (фотографии, статьи, видеоролики и т.д.), контактной информации, сведений о руководстве Учреждения и лицах, ответственных за обслуживание потребителей, регулярное обновление информации*	Наличие интернет-сайта Учреждения и разделов с развернутой информацией о деятельности Учреждения Отсутствие сайта или разделов с развернутой информацией о деятельности Учреждения	Надбавки за интенсивность работы
5. В части, касающейся специалистов по работе с молодежью, специалистов по организации и проведению молодежных мероприятий, специалистов по социальной работе с молодежью, психологов, методистов			
5.1	Наличие нарушений, выявленных в ходе проведенных проверок уполномоченными органами	Наличие нарушений Отсутствие нарушений	Надбавки за интенсивность работы
5.2	Исполнение поручений администрации Учреждения, руководителя структурного подразделения (приказов, указаний, распоряжений, протоколов совещаний и др.)	Своевременное и качественное выполнение заданий (поручений) Наличие несвоевременных или некачественных исполнений заданий (поручений)	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
5.3	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, правильность оформления документов	Нет замечаний Есть замечания	Надбавки за интенсивность работы
5.4	Реализация программы по направлению деятельности, программы профилактики правонарушений, молодежных проектов, утвержденных администрацией Учреждения	Наличие (за каждую) Отсутствие	Надбавки за интенсивность работы
5.5	Содействие Учреждением в проведении конкурсов, фестивалей городского, межрегионального, всероссийского и международного уровней, реализации проектов межрегиональных и международных молодежных обменов	Учитываются факты о проведении Учреждением конкурсов, фестивалей городского, межрегионального, всероссийского и международного уровней (за каждый)	Надбавки за интенсивность работы
5.6	Личное участие или участие Учреждения в смотрах-конкурсах, конкурсах профессионального мастерства регионального и всероссийского уровня (по направлению Учреждением)	Наличие подтвержденных фактов участия в отчетном периоде. Учитываются смотры-конкурсы профессионального мастерства, либо смотры-конкурсы учреждений сферы молодежной	Надбавки за интенсивность работы

1	2	3	4
		<p>политики Санкт-Петербурга и Российской Федерации (за каждую номинацию отдельно)</p> <p>Отсутствие подтвержденных фактов участия в отчетном периоде</p>	
5.7	Выступления на семинарах, мастер-классах, творческих лабораториях, конференциях, методических объединениях не ниже районного уровня (по направлению Учреждением)	<p>Наличие фактов выступлений (за каждый подтвержденный факт в отчетном периоде)</p> <p>Отсутствие подтвержденных фактов</p>	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ)
5.8	Отсутствие (наличие) случаев травматизма*	<p>Наличие</p> <p>Отсутствие</p>	Надбавки за интенсивность работы
5.9	Организация профилактической работы с несовершеннолетними, состоящими на учете в ОДН УМВД, КДН и ЗП, находящимися в социально опасном положении*	<p>За каждого несовершеннолетнего, состоящего на учете в ОДН УМВД, КДН и ЗП, находящегося в социально опасном положении, охваченного видами организованного досуга и регулярно посещающего структурное подразделение в отчетном периоде</p> <p>Работа не проводится</p>	<p>Надбавки за интенсивность работы</p> <p>Иные стимулирующие выплаты</p>
5.10	Проведение специалистом индивидуально-профилактической работы*	<p>Наличие планов индивидуально-профилактической работы и анкет психовозрастных особенностей на каждого несовершеннолетнего, состоящего на учете в ОДН УМВД, КДН и ЗП, находящегося в социально опасном положении, стоящего на внутришкольном учете, закрепленного за специалистом</p> <p>Отсутствие планов и анкет</p>	<p>Надбавки за интенсивность и результативность работы</p> <p>Иные стимулирующие выплаты</p>
5.11	Развитие социального партнерства Учреждения*	<p>Наличие договоров / соглашений по направлениям работы специалиста (за каждый)</p> <p>Отсутствие договоров/соглашений</p>	Надбавки за интенсивность работы
5.12	Наличие групп в социальных сетях по направлению работы специалиста, своевременное обновление информации (анонсы, фотографии, видеоролики, афиши)*	<p>Работа ведется</p> <p>Работа не ведется</p>	Надбавки за интенсивность работы

1	2	3	4
5.13	Прохождение курсов повышения квалификации по направлению деятельности (не менее 72 часов). Прохождение аттестации (получение категории или своевременное подтверждение категории)	Наличие Отсутствие	Надбавки за интенсивность работы

\* - если соответствующие задачи относятся к должностным обязанностям работника

**Сокращения, принятые в тексте:**

- ВВПОД - Всероссийское военно-патриотическое общественное движение;
- КДН и ЗП - комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав при администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга;
- МСО - место свободного общения;
- ОДН УМВД - отдел по делам несовершеннолетних Управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Василеостровскому району г.Санкт-Петербурга;
- СМИ - средства массовой информации;
- РДДМ - Российское движение детей и молодежи