

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение
«Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива»

УТВЕРЖДЕНО
приказом СПб ГБУ
«ОПМК «Перспектива»
от 01.07.2024 № 73

с изменениями, внесенными
приказами от 01.09.2025 № 97,
от 10.03.2026 № 27

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА**

работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива»

1. Общие положения

1.1. Положение об определении выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива» (далее – Положение) является локальным нормативным актом, регламентирующим основания и критерии оценки эффективности деятельности работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива» (далее – СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива»), а также порядок формирования стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат как части фонда оплаты труда за качественную трудовую деятельность всех категорий работников СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива».

1.2. Настоящее Положение разработано на основании:

– Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020);

– Трудового кодекса Российской Федерации;

– Бюджетного кодекса Российской Федерации;

– Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

– Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга»;

– Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга»;

– Распоряжение Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Правительства Санкт-Петербурга от 20.06.2022 № 44-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга»;

– Распоряжение Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Правительства Санкт-Петербурга от 20.10.2023 № 129-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 20.06.2022 № 44-р»;

– Устава и локальных нормативных актов СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива»;

– Иных нормативных правовых актов.

1.3. Система оплаты труда – совокупность взаимосвязанных элементов оплаты труда, включающая размеры должностных окладов, тарифных ставок (окладов), выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты), выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

1.4. Цель оценки эффективности деятельности работников СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива» – обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов эффективности труда и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из фонда надбавок и доплат СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива».

1.5. Положение распространяется на все категории работников, согласно штатному расписанию СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива». Стимулирующие выплаты директору СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива» устанавливаются распорядительным актом Администрации Центрального района Санкт-Петербурга.

2. Стимулирующие выплаты и порядок их назначения

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

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ), иные достижения в труде. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива».

2.3. В СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива» применяются следующие виды стимулирующих выплат работникам:

2.3.1. Надбавка за интенсивность работы – устанавливается на квартал с учетом показателей и критериев эффективности труда работника СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива» и выплачивается ежемесячно.

2.3.2. Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) - устанавливается 1 раз в квартал и выплачивается ежеквартально с учетом показателей и критериев эффективности труда работника СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива».

2.3.3. Премия за результативность работы, связанной с оказанием работником СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива» платных услуг (далее – премия за оказание платных услуг) – устанавливается и выплачивается ежемесячно с учетом показателей и критериев эффективности труда работника СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива».

2.3.4. Иные стимулирующие выплаты.

2.3.5. В число иных выплат стимулирующего характера входят премии, непосредственно связанные с результатами трудовой деятельности, с учетом показателей и критериев эффективности труда работника СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива», а также премии к праздничным датам, к юбилейным датам.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в рублях к должностному окладу (тарифной ставке (окладу)) работника СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива». Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, а также иной приносящей доход деятельности (далее – платные услуги).

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

2.6. Выплаты стимулирующего характера (кроме премий за оказание платных услуг) начисляются и выплачиваются при наличии объема средств фонда оплаты труда (за исключением средств, необходимых для выплат компенсационного характера), достаточного для их осуществления, а также достаточного для обеспечения деятельности СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива» в текущем финансовом году и (или) при наличии дохода от платных услуг.

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

2.8. Размер премии за результативность работы, связанной с оказанием работником СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива» платных услуг, устанавливается в процентном соотношении от суммы, поступившей за отчетный период по каждой услуге, и не ограничен.

2.9. Максимальный размер надбавки за интенсивность работы в расчете на одну ставку в месяц не может превышать 100 % от должностного оклада.

2.10. Размер премии за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг в расчете на одну ставку совокупно за квартал не может превышать 200 %.

2.11. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (тарифной ставке (окладу)) работника СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива».

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

2.13. На формирование стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки эффективности труда работников направляется не более 60% от суммы фактического фонда надбавок и доплат по состоянию на первое число месяца, следующего за отчетным периодом (кварталом).

2.14. Объем не распределенных в соответствии с вышеуказанным порядком средств переходит на следующий период либо по решению директора СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» может использоваться для выплат социального характера работникам СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» (материальной помощи).

3. Методика расчета выплаты стимулирующего характера

3.1. Обработка и анализ суммированных бальных оценок проводится на основе методов математической статистики с выведением суммы баллов каждого работника по каждому из критериев по формуле:

$$S(c) = B(p) + B(p) + \dots + B(p),$$

где $B(p)$ – балл по показателю.

Определяется общая сумма баллов всех работников:

$$S(\text{баллов}) = S(1) + S(2) + \dots + S(n),$$

где $S(1) + S(2) + \dots + S(n)$ – сумма баллов каждого работника.

Определяется стоимость одного балла по формуле:

$$C = \frac{S(\text{общ})}{S(\text{баллов})},$$

где $S(\text{общ})$ – вся сумма надбавки в рублях.

Размер надбавки в рублях для конкретного работника определяется по формуле:

$$R = S(c) \times C.$$

4. Основания и порядок проведения оценки эффективности труда работников СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива»

4.1. В целях объективной оценки достижения показателей эффективности профессиональной деятельности работников СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» приказом директора создается Комиссия по определению выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» (далее – Комиссия), основной задачей которой является оценка достижения работниками критериев эффективности их деятельности и определение размеров стимулирующих выплат.

Установление выплат стимулирующего характера работникам СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» осуществляется на основе балльной системы по итогам отчетного периода (квартала). Основанием для оценки эффективности деятельности работников СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» служит выполнение утвержденных для каждого конкретного сотрудника критериев оценки эффективности труда по итогам работы в предыдущем квартале, а также участие в общественной жизни СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива».

4.2. Комиссия действует на основании настоящего Положения.

4.2.1. Председатель Комиссии:

– проводит заседания Комиссии;

- распределяет обязанности между членами Комиссии;
- несет ответственность за оформление и хранение оценочных листов работников в течение квартала;

- предварительно изучает документы и представляет их на заседании Комиссии.

4.2.2. Заместитель председателя Комиссии исполняет обязанности председателя Комиссии во время его отсутствия.

4.2.3. Секретарь Комиссии:

- оказывает содействие председателю Комиссии в исполнении им его функций;
- решает все организационные вопросы, связанные с подготовкой и проведением заседаний Комиссии;

- ведет протоколы заседаний Комиссии;

- оформляет протокол заседания и сводный оценочный лист в 2-дневный срок, делает выписки из протоколов.

4.2.4. Комиссия выполняет следующие функции:

- рассматривает материалы по самоанализу оценочных листов работников в соответствии с Критериями эффективности деятельности работников СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива» (Приложение № 1, Приложение № 2);

- осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера на следующий период (квартал);

- запрашивает дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетентности;

- принимает решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера или не назначении выплат стимулирующего характера, коэффициента специфики работы;

- составляет сводный оценочный лист на основании представленных материалов (Приложение № 3);

- утверждает сводный оценочный лист, который является приложением к протоколу по определению выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива»;

- осуществляет работу по совершенствованию критериев, показателей эффективности и качества работы работников;

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;

- знакомит под роспись работников с распорядительным актом СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива»;

- оформляет проект приказа об установлении надбавок и премиях.

4.3. Работники СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива», претендующие на установление стимулирующих выплат, осуществляют самоанализ своей профессиональной деятельности и по итогам отчетного периода (квартала) до 5-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, лично представляют Комиссии на бумажном носителе свои оценочные листы эффективности, подписанные руководителем, в соответствии с Критериями эффективности труда работников СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива».

4.4. В случае непредоставления работником в установленный срок отчетности по достижению показателей и критериев эффективности, либо включения в нее недостоверных (неполных) сведений оценка по всем или части показателей соответственно не осуществляется. Работник несет персональную ответственность за непредставление в срок оценочного листа эффективности.

4.5. В случае наличия вынесенного дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за совершение дисциплинарного проступка в отношении конкретного работника Комиссия вправе рассмотреть снижение работнику размера премии, выплачиваемой с учетом показателей и критериев эффективности труда работника. Снижение размера

премии работнику осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

4.6. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива».

4.7. Работникам, проработавшим неполный период, за который выплачивается премия, начисление премии производится в зависимости от его трудового вклада.

4.8. Заседание Комиссии по рассмотрению оценочных листов проводится не менее четырех раз в год по итогам отчетного периода (квартал).

На заседании Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает положительное решение о соответствии деятельности работника или отказе.

4.9. Оценка достижения показателей эффективности труда работников СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива», входящих в состав указанной Комиссии, осуществляется непосредственным руководителем этих работников и (или) председателем Комиссии (заместителем председателя Комиссии) без учета голоса оцениваемого.

4.10. Периоды для расчета Критериев эффективности труда работников СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» устанавливаются на следующее время:

– с 1 января по 31 марта – итоги первого квартала (выплаты производятся с 1 апреля по 30 июня);

– с 1 апреля по 30 июня – итоги второго квартала (выплаты производятся с 1 июля по 30 сентября);

– с 1 июля по 30 сентября – итоги третьего квартала (выплаты производятся с 1 октября по 31 декабря);

– с 1 октября по 31 декабря – итоги четвертого квартала (выплаты производятся с 1 января по 31 марта).

4.11. Заседание назначается при присутствии не менее 2/3 состава Комиссии. В случае назначения заседания Комиссии при отсутствии более 2/3 состава решение Комиссии является недействительным. Решение Комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколом, на основании которого работники ознакамливаются со сводным оценочным листом.

По истечении срока, установленного для подачи апелляций на результаты оценки эффективности труда работников, Комиссия рассматривает поступившие обращения (при их наличии) и оформляет итоговый протокол, на основании которого издается распорядительный акт СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива».

4.12. Комиссия может повысить или понизить оценку выполнения критериев и показателей эффективности работы работнику, исходя из значимости труда данного работника для реализации уставных задач СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива».

4.13. Решение Комиссии носит рекомендательный характер. Окончательное решение на основании протокола Комиссии принимает директор СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» путем издания приказа об установке, распределении выплат стимулирующего характера.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки эффективности труда работников СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива»

5.1. В случае несогласия работника с оценкой эффективности и качества его профессиональной деятельности Комиссией, работник вправе в трехдневный срок с момента ознакомления со сводным оценочным листом, подать в Комиссию апелляцию.

5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

5.4. Поданная апелляция рассматривается в срок не позднее десяти рабочих дней со дня подачи на заседании Комиссии, на которое в обязательном порядке приглашается работник, подавший апелляцию.

5.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, данной Комиссией, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

5.6. Оценка, данная Комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается протоколом Комиссии.

6. Заключительные положения


6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно. По инициативе Работодателя или Работников в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

6.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива»


 А.В.Швецов

« 10 » марта 2026 года

СОГЛАСОВАНО

Главный бухгалтер

СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива»

 Ю.В.Трегубова

« 10 » марта 2026 года