



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

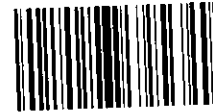
окуд

27.12.2023

№ 4115

Об утверждении положения о порядке оценки эффективности труда директоров государственных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Адм-я Адмиралтейского р-на
№ 4115/23
от 27.12.2023



В соответствии с пунктом 3.1 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 29.06.2023 № 650 «О показателях и критериях оценки эффективности труда работников государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга» (далее – постановление № 650):

1. Утвердить Положение о порядке оценки эффективности труда директоров государственных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – учреждения) согласно приложению №1 к распоряжению.

2. Утвердить состав комиссии по оценке достижений показателей и критериев оценки эффективности труда директоров государственных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – Комиссия) согласно приложению №2 к распоряжению.

3. Начальнику отдела молодежной политики и взаимодействия с общественными организациями администрации:

3.1. Довести настоящее распоряжение до сведения директоров учреждений.

3.2. Обеспечить заседание Комиссии ежеквартально, не позднее рабочего дня, следующего за последним рабочим днем каждого квартала.

4. Директорам учреждений ежемесячно предоставлять отчет о выполнении показателей деятельности директора учреждения с аналитической справкой в отдел молодежной политики и взаимодействия с общественными организациями администрации до 29 числа каждого месяца.

5. Настоящее распоряжение вступает в силу с 01.01.2024 и подлежит применению с 01.04.2024.

6. Признать утратившим силу распоряжение администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга от 31.03.2020 № 967 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности директоров государственных учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга».

7. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя главы администрации Бабаеву П.А.

Глава администрации

С.И.Оверчук

Приложение №1
к распоряжению администрации
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга
от 27.12.2023 № 4115

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оценки эффективности труда директоров государственных учреждений
по делам молодежи, подведомственных администрации Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке оценки эффективности труда директоров (далее – Положение) государственных учреждений по делам молодежи (далее – учреждения), подведомственных администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – администрация), определяет:

1.1.1. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда директоров учреждений, подлежащие применению наряду с основными показателями и критериями оценки эффективности труда указанных категорий работников, предусмотренными постановлением № 650, согласно приложению № 1 к Положению.

1.1.2. Порядок применения показателей и критериев оценки эффективности труда директоров учреждений, включая требования к их размерам (разделы 2 и 3 Положения).

1.2. Положение принято в соответствии с постановлением № 650 и Методическими рекомендациями по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 20.06.2022 № 44-р.

1.3. Каждый из показателей, предусмотренных постановлением № 650 и Положением, сопоставлен одному виду стимулирующих выплат и одному оцениваемому периоду. В Положение не могут включаться показатели, дублирующие показатели, предусмотренные постановлением № 650.

2. Применение показателей и критериев оценки эффективности труда директоров для определения размеров стимулирующих выплат

2.1. Под выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) понимаются премии и надбавки, а также иные стимулирующие выплаты. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу (тарифной ставке (окладу) руководителя. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому руководителю в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности учреждения. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (далее – платные услуги), иных не запрещенных законом источников.

2.2. В целях оценки достижения показателей эффективности деятельности директоров учреждений создается комиссия по определению размера стимулирующих выплат, основной задачей которой является оценка достижения директоров критериев эффективности их деятельности и определение размеров стимулирующих выплат.

2.3. Используются следующие виды стимулирующих выплат директорам:

2.3.1. Надбавка за интенсивность работы (устанавливается на планируемый период с учетом информации об интенсивности выполняемой работы), далее - надбавка.

2.3.2. Премия за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг (рассчитывается по результатам работы за период), далее – премия за платные услуги.

2.3.3. Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ), далее – премия за результаты работы.

2.3.4. Иные стимулирующие выплаты.

2.4. Премии устанавливаются с учетом фактически отработанного времени. Надбавки устанавливаются на предстоящий период и выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются без учета отработанного времени.

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

2.6. Выплаты стимулирующего характера (кроме премии за платные услуги) начисляются и выплачиваются при наличии объема средств фонда надбавок и доплат (за исключением средств, необходимых для выплат компенсационного характера, а также для выплат стимулирующего характера руководителю учреждения), достаточного для их осуществления (далее – Распределяемая часть ФНД), а также достаточного для обеспечения деятельности учреждения в текущем финансовом году и (или) при наличии дохода от платных услуг.

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

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

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

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

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

2.9. Контроль достоверности значений критериев, на основе которых проводится оценка эффективности деятельности директора учреждения, а также своевременности предоставления этой информации директором учреждения возлагается на начальника отдела молодежной политики и взаимодействия с общественными организациями администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга. В случае, если локальным правовым актом учреждения предусмотрено предоставление информации для расчета размера стимулирующих выплат не самим директором, а уполномоченным на то должностным лицом учреждения, то это лицо несет ответственность за достоверность и полноту такой информации.

В случае если обстоятельства, послужившие причиной для снижения стимулирующей выплаты, впоследствии были признаны недействительными (например,

вступившим в силу решением суда первоначальное решение о привлечении к административной ответственности было признано незаконным), это является основанием для рассмотрения вопроса о восстановлении размера стимулирующей выплаты за тот период, когда она была на этом основании снижена.

2.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются как по основной должности, так и по должности, по которой осуществляется исполнение обязанностей временно отсутствующего директора.

2.11. Введение с 2024 года системы стимулирующих выплат, основанной на постановлении № 650, не должно приводить к снижению среднего дохода 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.

3. Особенности установления отдельных видов стимулирующих выплат

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

3.2. Максимальный размер стимулирующих выплат определяется положением об оценке в процентах от должностного оклада, выплата премий за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг производится с учетом отработанного времени.

3.3. Размер надбавки определяется поквартально не позднее 29 числа каждого последнего месяца каждого текущего квартала с учетом результатов работы за первый месяц данного квартала и (или) за предыдущий квартал.

3.4. Для вновь принятых директоров надбавка на текущий квартал устанавливается до 04 числа месяца, следующего за месяцем приема на работу, с учетом результатов работы за первый месяц работы.

3.5. Размер премии за результативность работы за квартал определяется не позднее 29 числа последнего месяца, оцениваемого квартала.

Размер премии за результативность работы за год определяется не позднее 30 декабря оцениваемого года.

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

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

3.8. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (тарифной ставке (окладу) директора учреждения. Рассмотрение вопроса об установлении таких выплат осуществляется ежеквартально, кроме того – по факту выполнения особо важного задания.

Приложение № 1
к Положению о порядке оценки
эффективности труда директоров
государственных учреждений по
делам молодежи,
подведомственных
администрации Адмиралтейского
района Санкт-Петербурга

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ДИРЕКТОРОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

№ п/п	Показатели	Критерии
1.1	Планирование и выполнение строительно-ремонтных работ	1 квартал степень готовности проектной и сметной документации на виды и объем работ, предусмотренных планами ремонта учреждений на текущий год, не менее чем на 60%
		2 квартал степень готовности проектной и сметной документации на виды и объем работ, предусмотренных планами ремонта учреждений на текущий год, не менее чем на 100%
		3 квартал выполнение ремонтных работ, запланированных в текущем году на 80%
		3 квартал выполнение ремонтных работ, запланированных в текущем году на

		100%
1.2	Размещение государственного заказа на работы (услуги) для обеспечения деятельности и функционирования учреждения	1 квартал размещение закупок не менее 50%
		2 квартал размещение закупок не менее 70%
		3 квартал размещение закупок не менее 90%
		4 квартал размещение закупок не менее 100%
1.3	Планирование и исполнение кассового плана в % от годового плана	Исполнение кассового плана 25% за 1 квартал 50% за 2 квартал 75% за 3 квартал 100% за 4 квартал
		менее указанных показателей
1.4	Выполнение плановых показателей платной деятельности	выполнение на 95%
		выполнение менее 95%
1.5	За выполнение особо важного задания, к государственным праздникам и юбилейным датам, за многолетний добросовестный труд	наличие
		отсутствие

Приложение № 2
к Положению о порядке оценки
эффективности труда директоров
государственных учреждений по
делам молодежи,
подведомственных
администрации Адмиралтейского
района Санкт-Петербурга

**ТРЕБОВАНИЯ К ПЕРИОДИЧНОСТИ ОЦЕНКИ ПО КОНКРЕТНЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ
И ВИДАМ 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» И ПОЛОЖЕНИЕМ О ПОРЯДКЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ДИРЕКТОРОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

№ п/п	Показатели	Критерии	Вид стимулирующей выплаты	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада	Периодичность оценки
1	Выполнение государственного задания учреждения по делам молодежи Санкт-Петербурга (далее - учреждение) (количественные показатели) за год	Выполнение планового показателя K1 \geq 95%	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг	15%	1 раз в год
		Выполнение планового показателя K1 < 95%		5%	
2	Выполнение государственного задания учреждения (качественные показатели) за год	Выполнение планового показателя K2 \geq 95%	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг	15%	1 раз в год
		Выполнение планового показателя K2 < 95%		5%	
3	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)	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг	5%	1 раз в квартал
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)		3%	
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами		0%	

		нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)			
4	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 учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сайт учреждения) (наличие на сайте учреждения календаря событий, расписания занятий, информации об ответственных должностных лицах учреждения, о стоимости платных услуг и имеющихся льготах, поддержание этой информации в актуальном состоянии)	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг	5%	1 раз в квартал
		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 учреждения		0%	
5	Поступление подтвержденных жалоб физических или юридических лиц	Отсутствие подтвержденных жалоб	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг	5%	1 раз в квартал
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы		3%	
		Наличие двух и более подтвержденных жалоб		0%	
6	Поступление от Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями мотивированной информации о недостатках в деятельности учреждения по реализации основных направлений молодежной политики	Отсутствие указанной информации	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг	5%	1 раз в квартал
		Наличие информации об одном выявленном недостатке		3%	
		Наличие информации о двух и более выявленных недостатках		0%	
7	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	Премия за высокие результаты работы, за	5%	1 раз в квартал

		Наличие одного неисполненного задания или поручения	качество оказываемых услуг	3%	
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений		0%	
8	Укомплектованность учреждения персоналом, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики	Укомплектованность не менее чем на 95%	Надбавка за интенсивность работы	15%	1 раз в квартал
		Укомплектованность на 85-94%		10%	
		Укомплектованность на 75-84%		5%	
		Укомплектованность менее чем на 75%		0%	
9	Организация работы молодежного общественного пространства в учреждении (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)	Наличие в учреждении молодежного общественного пространства «ПРОСТО» или иного молодежного общественного пространства полезной площадью не менее 100 кв. м	Надбавка за интенсивность работы	25%	1 раз в год
		Отсутствие в учреждении молодежного общественного пространства «ПРОСТО» или иного молодежного общественного пространства полезной площадью не менее 100 кв. м		0%	
10	Эффективное использование помещений учреждения (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)	Использование всех помещений учреждения, пригодных для осуществления работы с молодежью, для целей выполнения государственного задания в среднем не менее 5 часов в день	Надбавка за интенсивность работы	25%	1 раз в год
		Использование всех помещений учреждения, пригодных для осуществления работы с молодежью, для целей выполнения государственного задания в среднем от 4 до 5 часов в день		15%	
		Использование всех помещений учреждения, пригодных для осуществления работы с молодежью, для целей выполнения государственного задания в среднем менее 4 часов в день		5%	
11	Личное участие руководителя учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня	Личное участие руководителя учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики федерального	Иные стимулирующие выплаты	20%	1 раз в квартал

		уровня			
		Личное участие руководителя учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики районного или городского уровня		10%	
		Отсутствие фактов личного участия руководителя учреждения в мероприятиях сферы молодежной политики районного, городского или федерального уровня		0%	
12	Участие специалистов учреждения в региональных, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах (далее - конкурсы)	Наличие у специалистов учреждения не менее одного призового места в федеральных или региональных конкурсах	Иные стимулирующие выплаты	10%	1 раз в квартал
		Участие не менее чем одного специалиста учреждения в федеральных конкурсах		5%	
		Участие не менее чем одного специалиста учреждения в региональных конкурсах		2%	
		Отсутствие фактов участия специалистов учреждения в федеральных или региональных конкурсах		0%	
13	Участие лиц, занимающихся в учреждении, в конкурсах (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)	Наличие у лиц, занимающихся в учреждении, не менее одного призового места в федеральных или региональных конкурсах	Иные стимулирующие выплаты	10%	1 раз в квартал
		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%	
14	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	Надбавка за интенсивность работы	10%	1 раз в квартал

		страницы			
		Отсутствие регулярного роста статистических показателей в официальных сообществах учреждения в социальных сетях		0%	
15	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 государственной молодежной политики Санкт-Петербурга, от общей численности молодежи, постоянно или преимущественно проживающей на территории района Санкт-Петербурга (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)	10% и более	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг	10%	1 раз в год
Не менее 7%, но не более 10%		5%			
Менее 7%		0%			
16	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»	Надбавка за интенсивность работы	25%	1 раз в год
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 от 30% до 50% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России»		12%			
В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация менее 10% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России»		7%			

		С 2026 года: учреждением организована регистрация менее 30% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России»			
17	Доля лиц, занимающихся в учреждении, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, зарегистрированных (прошедших идентификацию 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 (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)	Не менее 10% от общего количества лиц, занимающихся в учреждении	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг	10%	1 раз в квартал
		Не менее 6%, но не менее 10% от общего количества лиц, занимающихся в учреждении		5%	
		Менее 6% от общего количества лиц, занимающихся в учреждении		0%	
18	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 (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)	10% и более	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг	10%	1 раз в год
		Не менее 6%, но не более 10%		5%	
		Менее 6%		0%	
19	Доля несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, постоянно или преимущественно проживающих на территории района Санкт-Петербурга, состоящих на учете в органах полиции и систематически (не менее трех раз в месяц) вовлеченных в деятельность учреждения, от общего количества несовершеннолетних в возрасте от 14 лет, постоянно или преимущественно проживающих на территории района Санкт-Петербурга, состоящих на таком учете (для учреждений, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга)	50% и более	Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг	10%	1 раз в квартал
		Более 30%, но не менее 50%		5%	
		Менее 30%		0%	
20	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения	Достижение	Премия за результативность работы, связанной с оказанием платных услуг	5%	1 раз в квартал
		Не достижение		0%	
21	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	Надбавка за интенсивность работы	10%	1 раз в квартал
		Регулярное взаимодействие с одним		5%	

		или двумя молодежными общественными объединениями			
		Отсутствие регулярного взаимодействия с молодежными общественными объединениями		0%	
22	Наличие на базе учреждения центра общественного развития «Добро.Центр»	Наличие	Надбавка за интенсивность работы	25%	1 раз в год
		Отсутствие		12%	
23	Планирование и выполнение строительно-ремонтных работ	1 квартал степень готовности проектной и сметной документации на виды и объем работ, предусмотренных планами ремонта учреждений на текущий год, не менее чем на 60%	Надбавка за интенсивность работы	15%	1 раз в квартал
		2 квартал степень готовности проектной и сметной документации на виды и объем работ, предусмотренных планами ремонта учреждений на текущий год, не менее чем на 100%		15%	
		3 квартал выполнение ремонтных работ, запланированных в текущем году на 80%		15%	
		3 квартал выполнение ремонтных работ, запланированных в текущем году на 100%		15%	
24	Размещение государственного заказа на работы (услуги) для обеспечения деятельности и функционирования учреждения	1 квартал размещение закупок не менее 50%	Надбавка за интенсивность работы	25%	1 раз в квартал
		2 квартал размещение закупок не менее 70%		25%	
		3 квартал размещение закупок не менее 90%		25%	
		4 квартал размещение закупок не менее 100%		25%	
25	Планирование и исполнение кассового плана в % от годового плана	Исполнение кассового плана 25% за 1 квартал 50% за 2 квартал 75% за 3 квартал 100% за 4 квартал	Надбавка за интенсивность работы	25%	1 раз в квартал
		менее указанных показателей		12%	
26	За выполнение особо важного задания, к государственным праздникам и юбилейным датам, за многолетний добросовестный труд.	наличие	Иные стимулирующие выплаты	10%	1 раз в квартал
		отсутствие		0%	

Приложение №2
к распоряжению администрации
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга
от 27.12.2013 № 4115

СОСТАВ

**Комиссии по оценке достижений показателей
и критериев оценки эффективности труда директоров государственных
учреждений по делам молодежи, подведомственных администрации
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга**

- Председатель
Комиссии: – заместитель главы администрации, курирующий вопросы
молодежной политики
- Члены Комиссии: – начальник отдела молодежной политики и взаимодействия
с общественными организациями администрации
– главный специалист отдела по вопросам государственной
службы и кадров администрации
– ведущий специалист отдела закупок администрации
– главный специалист планово-финансового сектора финансово-
бухгалтерского отдела администрации
- Секретарь
Комиссии: – ведущий специалист отдела молодежной политики
и взаимодействия с общественными организациями
администрации