



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**КОМИТЕТ ПО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ  
С ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

29.12.2023

№ 154-па

**Об утверждении Положения о порядке оценки  
эффективности труда руководителей  
государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга,  
подведомственных Комитету по молодежной политике и взаимодействию  
с общественными организациями**

В соответствии с пунктами 3.1 и 3.2 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 руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями (далее - учреждения).

2. Настоящее распоряжение вступает в силу с 01.01.2024.

3. Признать утратившими силу:

3.1. Распоряжение Комитета от 07.05.2018 № 21-р «Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей государственных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями»;

3.2. Распоряжение Комитета от 21.04.2020 № 46/1-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 07.05.2018 № 21-р»;

3.3. Распоряжение Комитета от 30.12.2022 № 119-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 07.05.2018 № 21-р»;

3.4. Распоряжение Комитета от 30.12.2022 № 123-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 07.05.2018 № 21-р».

4. Контроль за выполнением распоряжения остается за председателем Комитета.

Председатель Комитета

Б.Г.Заставный

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением Комитета  
по молодежной политике  
и взаимодействию  
с общественными организациями  
от 29.12.2023 № 157-Ю

**Положение о порядке оценки эффективности труда руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке оценки эффективности труда руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями (далее – соответственно Положение, Комитет), определяет:

1.1.1. Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подлежащие применению наряду с основными показателями и критериями оценки эффективности труда руководителей указанных учреждений, 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 № 1 к Положению.

1.1.2. Порядок применения показателей и критериев оценки эффективности труда руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями (далее – учреждения) (разделы 2 и 3 Положения).

1.1.3. Требования к периодичности оценки эффективности труда руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями, 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» и Положением о порядке оценки эффективности труда руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями, согласно приложению № 2 к Положению.

1.1.4. Форму Отчета о достижении показателей и критериев, предусмотренных 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 руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями, согласно приложению № 3 к Положению

1.2. Положение принято 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, с учетом особенностей учреждений, находящихся в ведении Комитета.

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.

1.4. В пределах одного показателя для надбавок и премий первым указывается критерий, соответствующий наибольшей эффективности труда (ему соответствует максимальный размер стимулирующей выплаты по данному показателю), а последним - соответствующий наименьшей эффективности труда (ему соответствует нулевая стимулирующая выплата по данному показателю). Промежуточные критерии (при наличии) соответствуют промежуточным значениям оценки эффективности труда.

## **2. Применение показателей и критериев оценки эффективности труда руководителей учреждений 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 в процентах от должностного оклада руководителя учреждения (далее – руководитель). Выплаты стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому руководителю в зависимости от общих результатов деятельности учреждения. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств субсидий учреждению из бюджета Санкт-Петербурга, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (далее – платные услуги), иных не запрещенных законом источников. При этом, стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 2.5.2 Положения, осуществляются исключительно за счет платных услуг, а остальные виды стимулирующих выплат – за счет любого из указанных источников. Абсолютный размер каждой стимулирующей выплаты исчисляется без учета иных доплат, надбавок, премий и других выплат.

2.2. В целях оценки достижения показателей эффективности деятельности руководителей в Комитете создается Комиссия по назначению выплат стимулирующего характера руководителям государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями (далее – Комиссия). Основной задачей Комиссии является оценка достижения руководителями критериев эффективности их деятельности и определение размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.1 и 2.5.3 настоящего Положения, по каждому руководителю. Состав Комиссии и Положение о комиссии, включающее порядок рассмотрения материалов в рамках подготовки к заседаниям Комиссии, утверждаются правовым актом Комитета. К компетенции Комиссии относятся и иные функции, необходимые для реализации указанной задачи.

2.3. Решение Комиссии носит рекомендательный характер. Окончательное решение о размере стимулирующей выплаты руководителю принимает председатель Комитета.

2.4. Оценка эффективности деятельности руководителей в целях определения размеров стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 2.5.2 и 2.5.4 настоящего Положения, осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

2.5. Для руководителей используются следующие виды стимулирующих выплат руководителям:

2.5.1. Надбавка за интенсивность работы (устанавливается на предстоящий или текущий квартал 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 квартал), далее – премия за платные услуги.

2.5.3. Премия за высокие результаты работы, за качество оказываемых услуг (выполняемых работ), далее – премия за результаты работы (рассчитывается по результатам работы за квартал, год).

2.5.4. Другие стимулирующие выплаты.

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

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

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

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

2.9. В случае непредоставления учреждением 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.

2.10. Контроль достоверности значений критериев, на основе которых проводится оценка эффективности деятельности работника учреждения, а также своевременности предоставления этой информации возлагается на членов Комиссии в соответствии с их должностными обязанностями.

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

2.12. Стимулирующие выплаты по должности временно исполняющего обязанности руководителя и при совмещении должности директора не устанавливаются, работник учреждения, исполняющий обязанности руководителя учреждения, в этом случае получает компенсационную выплату в размере, определенном распоряжением Комитета.

2.13. При установлении размера стимулирующих выплат Комиссией контролируется соблюдение:

2.13.1. Предельного соотношения, определенного правовым актом Комитета в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 № 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;

2.13.2. Непревышение размера премии за платные услуги за квартал над значением, равным 20% от фонда оплаты труда, сформированного за счет средств от приносящей доход деятельности за тот же период.

2.14. Применение мер поощрения, в том числе определение размера стимулирующих выплат руководителям осуществляется с учетом требований постановления Правительства Санкт-Петербурга от 20.02.2007 № 168 «О порядке назначения на должность и освобождения от должности руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга» и постановления Губернатора Санкт-Петербурга от 09.11.2012 № 69-пг «Об утверждении перечней государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга».

2.15. При определении размера стимулирующих выплат руководителям учитываются положения раздела 8 Методических рекомендаций по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, утвержденных распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 20.06.2022 № 44-р.

При определении состава пакета документов для подтверждения достижения значений критериев, предоставляемого учреждением, и мероприятий по его проверке, подлежащих выполнению Комитетом, в отношении показателей и критериев, определенных постановлением № 650, применяются положения приложения № 3 к указанному распоряжению.

### **3. Особенности установления отдельных видов стимулирующих выплат**

3.1. Максимальный размер надбавки – 150% от должностного оклада в месяц. Максимальный размер премии за результаты работы за квартал – 300% от должностного оклада, за год – 100% должностного оклада. Максимальный размер премии за платные услуги за квартал – 50% от должностного оклада; размер иной стимулирующей выплаты по одному основанию – не более 200% от должностного оклада.

3.2. Надбавка устанавливается Комитетом с учетом решения Комиссии, принимаемого по результатам рассмотрения Отчета о достижении показателей и критериев, утвержденных постановлением № 650 и Положением, и используемых для определения размера надбавки (далее – Отчет 1). Форма Отчета 1 установлена Приложением № 3.

3.3. Отчет 1 с приложением предусмотренных Положением документов, подтверждающих достижение критериев, должен быть предоставлен учреждением: за первый, второй и третий кварталы - не позднее 10-го рабочего дня первого месяца квартала, на который устанавливается надбавка, начиная со второго квартала 2024 года, а за четвертый квартал – не позднее 15 января следующего года. На первый квартал 2024 года надбавка устанавливается руководителям в порядке, действовавшем по состоянию на 31.12.2023, Отчет 1 в первом квартале 2024 года не направляется и не рассматривается. Для вновь принятых руководителей надбавка на текущий квартал устанавливается Комитетом в течение первого месяца работы с учетом соответствующих показателей и критериев.

3.4. Комиссия рассматривает Отчет 1 не позднее 10 рабочих дней со дня поступления. По результатам рассмотрения секретарь Комиссии в день заседания комиссии подготавливает протокол заседания Комиссии, который должен быть подписан всеми членами Комиссии, принявшими участие в заседании. Протокол передается на подпись председателю Комитета, который в течение 3 рабочих дней ставит свою резолюцию о согласии с размером надбавки или определяет иной размер надбавки. Соответствующий размер надбавки утверждается правовым актом Комитета.

3.5. Премия за результаты работы за квартал устанавливается Комитетом с учетом решения Комиссии, принимаемого по результатам рассмотрения Отчета о достижении показателей и критериев, утвержденных постановлением № 650 и Положением, и используемых для определения размера премии за результаты работы за квартал (далее – Отчет 2). Форма Отчета 2 установлена Приложением № 3.

3.6. Отчет 2 с приложением предусмотренных Положением документов, подтверждающих достижение критериев, должен быть предоставлен учреждением: за первый, второй и третий кварталы - не позднее 10-го рабочего дня первого месяца квартала, на который устанавливается надбавка, начиная со второго квартала 2024 года, а за четвертый квартал – не позднее 15 января следующего года.

3.7. Комиссия рассматривает Отчет 2 не позднее 10 рабочих дней со дня поступления. По результатам рассмотрения секретарь Комиссии в день заседания комиссии подготавливает протокол заседания Комиссии, который должен быть подписан всеми членами Комиссии, принявшими участие в заседании. Протокол передается на подпись председателю Комитета, который в течение 3 рабочих дней ставит свою резолюцию о согласии с размером премии за результаты работы за квартал или определяет иной размер этой премии. Соответствующий размер премии за результаты работы за квартал утверждается правовым актом Комитета.

3.8. Премия за результаты работы за год устанавливается Комитетом с учетом решения Комиссии, принимаемого по результатам рассмотрения Отчета о достижении показателей и критериев, утвержденных постановлением № 650 и Положением, и используемых для определения размера премии за результаты работы за год (далее – Отчет 3). Форма Отчета 3 установлена Приложением № 3.

3.9. Отчет 3 с приложением предусмотренных Положением документов, подтверждающих достижение критериев, должен быть предоставлен учреждением не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным годом.

3.10. Комиссия рассматривает Отчет 3 не позднее 10 марта. По результатам рассмотрения секретарь Комиссии в день заседания комиссии подготавливает протокол заседания Комиссии, который должен быть подписан всеми членами Комиссии, принявшими участие в заседании. Протокол передается на подпись председателю Комитета, который в течение 3 рабочих дней ставит свою резолюцию о согласии с размером премии за результаты работы за год или определяет иной размер этой премии. Соответствующий размер премии за результаты работы за год утверждается правовым актом Комитета.

3.11. Премия за платные услуги устанавливается Комитетом по результатам рассмотрения Отчета о достижении показателей и критериев, утвержденных постановлением № 650 и Положением, и используемых для определения размера премии за платные услуги (далее – Отчет 4). Форма Отчета 4 установлена Приложением № 3.

3.12. Отчет 4 с приложением предусмотренных Положением документов, подтверждающих достижение критериев, должен быть предоставлен учреждением не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.13. Отчет 4 направляется в курирующий деятельность учреждения отдел или сектор Комитета (далее – курирующий отдел). Начальник курирующего отдела в течение 3 рабочих дней рассматривает Отчет 4 и в случае согласия визирует его и передает в отдел бухгалтерского учета и внутреннего финансового контроля Комитета (далее – ОБУВФК). Начальник ОБУВФК – главный бухгалтер Комитета в течение 3 рабочих дней рассматривает Отчет 4 на предмет наличия средств для ее выплаты и в случае согласия визирует его и передает на подпись курирующему заместителю председателя Комитета. Курирующий заместитель председателя Комитета в течение 3 рабочих дней рассматривает Отчет 4 на предмет подтвержденности личного вклада руководителя учреждения в достижение заявленного результата и в случае согласия визирует его и передает на подпись председателю Комитета, который в течение 3 рабочих дней ставит свою резолюцию о согласии с размером премии за платные услуги или определяет иной размер этой премии. Соответствующий размер премии за платные услуги утверждается правовым актом Комитета.

3.14. Иные стимулирующие выплаты руководителям устанавливается Комитетом по своей инициативе или на основании ходатайства учреждения в соответствии с показателями и критериями, утвержденными постановлением № 650 и Положением, и используемыми для определения размера иных стимулирующих выплат.

3.15. Инициатива Комитета оформляется служебной запиской курирующего отдела, которая подлежит согласованию с начальником ОБУВФК – главным бухгалтером (на предмет наличия средств для ее выплаты) и курирующим заместителем председателя Комитета (на предмет обоснованности предложения о стимулирующей выплате руководителю). Указанные должностные лица последовательно рассматривают служебную записку не более 3 рабочих дней каждый, после чего она передается на подпись председателю Комитета, который в течение 3 рабочих дней ставит свою резолюцию о согласии с размером стимулирующей выплаты или определяет иной размер стимулирующей выплаты.

3.16. Ходатайство оформляется в виде письма на бланке учреждения. Ходатайство направляется в курирующий отдел. Начальник курирующего отдела в течение 3 рабочих дней рассматривает ходатайство и в случае согласия визирует его и передает в ОБУВФК. Начальник ОБУВФК – главный бухгалтер Комитета в течение 3 рабочих дней рассматривает ходатайство (на предмет наличия средств для ее выплаты) и в случае согласия визирует его и передает на подпись курирующему заместителю председателя Комитета. Курирующий заместитель председателя Комитета в течение 3 рабочих дней рассматривает ходатайство (на предмет обоснованности предложения о стимулирующей выплате руководителю) и в случае согласия визирует его и передает на подпись председателю Комитета, который в течение 3 рабочих дней ставит свою резолюцию о согласии с размером стимулирующей выплаты или определяет иной размер стимулирующей выплаты. Соответствующий размер стимулирующей выплаты утверждается правовым актом Комитета.

3.17. Расторжение или прекращение трудового договора с руководителем не является основанием для отказа в рассмотрении вопроса о начислении ему стимулирующей выплаты за период, когда он осуществлял трудовую деятельность на данной должности.

Приложение № 1  
к Положению о порядке оценки  
эффективности труда  
руководителей государственных  
учреждений по делам молодежи  
Санкт-Петербурга,  
подведомственных Комитету  
по молодежной политике  
и взаимодействию  
с общественными организациями

**Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности труда руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подлежащие применению наряду с основными показателями и критериями оценки эффективности труда руководителей указанных учреждений, 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	Пакет документов для подтверждения достижения значений критериев, предоставляемый учреждением	Мероприятия по проверке, подлежащие выполнению Комитетом
Д1	Выполнение мероприятий, предусмотренных государственным заданием (количественные показатели), за квартал	$P=100\%$ или более $97,5\% \leq P < 100\%$  $95\% \leq P < 97,5\%$	Отчет согласно пункту 1.2 распоряжения Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 08.11.2022 № 97-р	Проверка указанного отчета согласно распоряжению Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 08.11.2022 № 97-р



	$P = (K_1 + K_2 + \dots + K_i) / i * 100\%$ $K_i = \Phi_i / \Pi_i$ <p><math>\Phi_i</math> – показатель фактически оказанных услуг (выполненных работ) по i-му плановому показателю нарастающим итогом с начала года;</p> <p><math>\Pi_i</math> – показатель планируемого объема оказания услуг (выполнения работ) по i-му плановому показателю нарастающим итогом с начала года.</p> <p>Плановый показатель рассчитывается на основании Плана по выполнению государственного задания в отчетном периоде. Для показателей (мероприятий) реализуемых в течение года (без установления конкретной даты или месяца исполнения в плане реализации государственного задания) плановый объем для расчета определяется нарастающим итогом с начала года в размере 1/4 годового объема за каждый квартал.</p>	P < 95%		
Д2	Выполнение мероприятий, предусмотренных государственным заданием (качественные показатели, за исключением показателя, характеризующего поступление обоснованных жалоб), за квартал	Достижение качественных показателей на 100% Достижение качественных показателей на 97,5% или более, но менее 100% Достижение качественных показателей на 95% или более, но менее 97,5%	Отчет согласно пункту 1.2 распоряжения Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 08.11.2022 № 97-р	Проверка указанного отчета согласно распоряжению Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 08.11.2022 № 97-р

		Достижение качественных показателей менее чем на 95%		
Д3	Своевременное и качественное предоставление в Комитет бухгалтерской, статистической и иной отчетности, плана финансово-хозяйственной деятельности, изменений в него, подготовленных расчетов при формировании проекта бюджета Санкт-Петербурга (в том числе дополнительной потребности) на очередной финансовый год и плановый период	Отсутствие замечаний при своевременном предоставлении Не более 2 замечаний при своевременном предоставлении Более 2 замечаний или нарушение сроков предоставления	Информация в составе Отчета 2 о видах и формах отчетности за отчетный период, срок предоставления которой на момент предоставления Отчета 2 наступил, сроках ее предоставления (фактических и нормативных) и результатах ее проверки (если срок проверки наступил)	Сопоставление представленной информации с информацией ОБУВФК
Д4	Практическое внедрение в работу учреждения принципов клиентоцентричности и (или) повышение эффективности реализации процессов, иные мероприятия, направленные на улучшение качества услуг	Достижение конкретных измеримых результатов Отсутствие конкретных измеримых результатов	Информация в составе Отчета 3 о содержании данной работы, ее значимости, с указанием конкретных измеримых результатов	Сопоставление представленной информации с информацией курирующего отдела
Д5	Результаты проверки деятельности учреждения (кроме вопросов осуществления закупок и ведения бухгалтерского учета)	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений) Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения	Информация в составе Отчета 1 о наличии или отсутствии таких проверок и их результатах (при наличии)	Сопоставление представленной информации с информацией структурных подразделений Комитета

		(обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)		
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)		
Д6	Соответствие кассовых выплат ежемесячному прогнозу расходов учреждений по субсидии на выполнение государственного задания - отношение ежеквартального объема кассовых выплат учреждения к соответствующей планируемой потребности в расходах на выполнение государственного задания, определяемой нарастающим итогом с начала года при формировании ежемесячного кассового плана Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями	$P > 90\%$	Информация в составе Отчета 2 о ежемесячном прогнозе кассовых выплат и фактическом ежеквартальном объеме кассовых выплат	Сопоставление представленной информации с информацией ОБУВФК
		$90\% \geq P > 80\%$		
		$80\% \geq P > 75\%$		
		$P \leq 75\%$		
Д7	Степень исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выполнение государственного задания отчетного года - фактический показатель выполнения $P = A / B \times 100\%$ , где: А – стоимостной объем фактического исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения на	$P \geq 95\%$	Информация в составе Отчета 3 о стоимостном объеме планового и фактического исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выполнение	Сопоставление представленной информации с информацией ОБУВФК и курирующего отдела
		$P < 95\%$		

	выполнение государственного задания отчетного года, тыс. руб.; В – стоимостной объем планового исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выполнение государственного задания отчетного года, тыс. руб.		государственного задания отчетного года	
Д8	<p>Своевременность осуществления закупочной деятельности.</p> <p>Фактический показатель размещения государственного заказа (Rf<sup>***</sup>) определяется нарастающим итогом с начала текущего года как отношение объема принятых обязательств в отчетном периоде к общему объему финансового обеспечения закупок товаров, работ, услуг текущего финансового года (далее – совокупный годовой объем закупок).</p> <p>***Показатель Rf равен 0 (нулю) в течение всего года если объем принятых бюджетных обязательств в срок до 01 апреля текущего финансового года в целях реализации региональных проектов Санкт-Петербурга менее 100% от общего объема совокупного годового объема закупок, осуществляемых в целях реализации региональных проектов Санкт-Петербурга.</p> <p>Плановый показатель размещения государственного заказа (Rp): 1 квартал – 70%;</p>	<p><math>P \geq 100\%</math></p> <hr/> <p><math>100\% &gt; P \geq 95\%</math></p> <hr/> <p><math>95\% &gt; P \geq 75\%</math></p> <hr/> <p><math>P &lt; 75\%</math></p>	<p>Информация в составе Отчета 2 об объеме принятых обязательств в отчетном периоде к общему объему финансового обеспечения закупок товаров, работ, услуг текущего финансового года, а также о значении показателей P, Rf и Rp</p>	<p>Сопоставление представленной информации с информацией отдела закупок и материально-технического обеспечения Комитета</p>

	<p>2 квартал – 85%;  3 квартал – 95%  4 квартал (до 01 ноября текущего финансового года) – 100%</p> <p>Итоговый показатель (P) = <math>R_f/R_p \cdot 100\%</math>  В объем принятых обязательств за первый квартал года включается объем принятых обязательств в течение предыдущего периода, распространяющихся на отчетный квартал.</p>			
Д9	<p>Осуществление закупок малого объема, проведенных через электронный магазин - отношение стоимости контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, проведенных через Электронный магазин, к целевому значению:  <math>P = \frac{M}{N} \times 100\%</math>, где:  Фцел  М – сумма цен контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, проведенных через Электронный магазин, тыс. руб.;  N – общая сумма цен контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, тыс. руб.;  Фцел – целевое значение, доводимое Комитетом по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями до учреждений, %</p>	<p><math>P \geq 100\%</math>  <math>P &lt; 100\%</math></p>	<p>Информация в составе Отчета 2 об осуществлении закупок малого объема, проведенных через электронный магазин, а также о значении показателей P, M, N, Фцел</p>	<p>Сопоставление представленной информации с информацией отдела закупок и материально-технического обеспечения Комитета</p>

Д10	Наличие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	Информация в составе Отчета 1 об объеме просроченной кредиторской задолженности с расшифровкой	Сопоставление представленной информации с информацией ОБУВФК
		Наличие		
Д11	Наличие просроченной дебиторской задолженности, по которой не приняты меры по взысканию более 1 месяца	Отсутствие	Информация в составе Отчета 1 о просроченной дебиторской задолженности, по которой не приняты меры по взысканию более 1 месяца	Сопоставление представленной информации с информацией ОБУВФК
		Наличие		
Д12	Отклонение объема расходов учреждения в IV квартале от среднего объема расходов за I-III кварталы (субсидия на выполнение государственного задания) $P = A4 / (1.1 \times (A1 + A2 + A3) / 3) \times 100\%$ где: AN – объем расходов Учреждения в N-м квартале отчетного года соответственно (субсидия на выполнение государственного задания), тыс. руб.	$P < 150\%$ $P \geq 150\%$	Информация в составе Отчета 3 об объеме расходов учреждения по кварталам с указанием значения показателя P	Сопоставление представленной информации с информацией ОБУВФК

Д13	Укомплектованность учреждения персоналом, не реализующим основные направления молодежной политики	Укомплектованность не менее чем на 95%	Информация в составе Отчета 1 об укомплектованности учреждения персоналом, не реализующим основные направления молодежной политики и - отдельно – персоналом, реализующим основные направления молодежной политики, а также об общей укомплектованности Учреждения персоналом	Сопоставление представленной информации с информацией отдела правового, кадрового и организационного обеспечения КМПВОО
		Укомплектованность на 85-94%		
		Укомплектованность на 75-84%		
		Укомплектованность менее чем на 75%		
Д14	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	Информация о содержании особо важного задания и роли лично руководителя учреждения в его реализации	Сопоставление представленной информации с информацией курирующего отдела
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания		
Д15	Периодичность уточнения плана финансово-хозяйственной деятельности по инициативе учреждения**	3 раза и менее за квартал	Информация в составе Отчета 2 о количестве внесенных изменений по инициативе учреждения	Сопоставление представленной информации с информацией ОБУВФК
		4 раза или 5 раз за квартал		
		6 и более раз за квартал		

\*\* Случаи внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности по инициативе Комитета и (или) при утверждении дополнительной сводной бюджетной росписи не учитываются.

Приложение № 2  
к Положению о порядке оценки  
эффективности труда  
руководителей государственных  
учреждений по делам молодежи  
Санкт-Петербурга,  
подведомственных Комитету  
по молодежной политике  
и взаимодействию  
с общественными организациями

**Требования к периодичности оценки эффективности труда руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями, 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» и Положением о порядке оценки эффективности труда руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями**

**Раздел 1**

**Показатели и критерии, применяемые для определения размера надбавки**

<b>№*</b>	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальный размер, % от должностного оклада</b>
3	Осуществление процедур закупок для нужд учреждения, в том числе	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб,	20



	заключение и исполнение государственных контрактов, ведение бухгалтерского учета и отчетности	протестов, предписаний, представлений)	
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)	5
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	0
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)	15
		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 <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> либо по ведению сайта учреждения	0
6	Поступление от Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными	Отсутствие указанной информации	20
		Наличие информации об одном выявленном недостатке	5

	организациями мотивированной информации о недостатках в деятельности учреждения по реализации основных направлений молодежной политики	Наличие информации о двух и более выявленных недостатках	0
8	Укомплектованность учреждения персоналом, непосредственно реализующим основные направления молодежной политики	Укомплектованность не менее чем на 95%	15
		Укомплектованность на 85-94%	10
		Укомплектованность на 75-84%	5
		Укомплектованность менее чем на 75%	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	15
		Регулярное взаимодействие с одним или двумя молодежными общественными объединениями	5
		Отсутствие регулярного взаимодействия с молодежными общественными объединениями	0

Д5	Результаты проверки деятельности учреждения (кроме вопросов осуществления закупок и ведения бухгалтерского учета)	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	20
		Наличие одного выявленного контрольно-надзорными органами нарушения (обоснованной жалобы, протеста, предписания, представления)	5
		Наличие двух и более выявленных контрольно-надзорными органами нарушений (обоснованных жалоб, протестов, предписаний, представлений)	0
Д10	Наличие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	15
		Наличие	0
Д11	Наличие просроченной дебиторской задолженности, по которой не приняты меры по взысканию более 1 месяца	Отсутствие	15
		Наличие	0
Д13	Укомплектованность учреждения персоналом, не реализующим основные направления молодежной политики	Укомплектованность не менее чем на 95%	15
		Укомплектованность на 85-94%	10
		Укомплектованность на 75-84%	5
		Укомплектованность менее чем на 75%	0
ИТОГО			150

#### Раздел 2

Показатели и критерии, применяемые для определения размера премии за результаты работы за квартал

№*	Показатели	Критерии	Максимальный размер, % от должностного
5	Поступление подтвержденных жалоб физических или юридических лиц	Отсутствие подтвержденных жалоб	20
		Наличие одной и более подтвержденной жалобы	10
		Наличие двух и более подтвержденных жалоб	0
7	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	40
		Наличие одного неисполненного задания или поручения	20
		Наличие двух и более неисполненных заданий или поручений	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 страницы	20
		Отсутствие регулярного роста статистических показателей в официальных сообществах учреждения в социальных сетях	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	20

		им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России»	
		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»	10
		В 2024-2025 годах: учреждением организована регистрация менее 10% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России» С 2026 года: учреждением организована регистрация менее 30% участников мероприятий, проводимых им в очном формате через ФГАИС «Молодежь России»	0
Д1	Выполнение мероприятий, предусмотренных государственным заданием (количественные показатели), за квартал $P = (K_1 + K_2 + \dots + K_i) / i * 100\%$ $K_i = \Phi_i / \Pi_i$ $\Phi_i$ – показатель фактически оказанных услуг (выполненных работ) по i-му плановому показателю нарастающим итогом с начала года; $\Pi_i$ – показатель планируемого объема оказания услуг (выполнения работ) по i-му плановому показателю нарастающим итогом с начала года.	$P = 100\%$ или более	40
		$97,5\% \leq P < 100\%$	25
		$95\% \leq P < 97,5\%$	15
		$P < 95\%$	0

	<p>Плановый показатель рассчитывается на основании Плана по выполнению государственного задания в отчетном периоде. Для показателей (мероприятий) реализуемых в течение года (без установления конкретной даты или месяца исполнения) плановый объем для расчета определяется нарастающим итогом с начала года в размере 1/4 годового объема за каждый квартал.</p>		
Д2	<p>Выполнение мероприятий, предусмотренных государственным заданием (качественные показатели, за исключением показателя, характеризующего поступление обоснованных жалоб), за квартал</p>	Достижение качественных показателей на 100%	40
		Достижение качественных показателей на 97,5% или более, но менее 100%	25
		Достижение качественных показателей на 95% или более, но менее 97,5%	15
		Достижение качественных показателей менее чем на 95%	0
Д3	<p>Своевременное и качественное предоставление в Комитет бухгалтерской, статистической и иной отчетности, плана финансово-хозяйственной деятельности, изменений в него, подготовленных расчетов при формировании проекта бюджета Санкт-Петербурга (в том числе дополнительной потребности) на очередной финансовый год и плановый период</p>	Отсутствие замечаний при своевременном предоставлении	30
		Не более 2 замечаний при своевременном предоставлении	10
		Более 2 замечаний или нарушение сроков предоставления	0

Д6	Соответствие кассовых выплат ежемесячному прогнозу расходов учреждений по субсидии на выполнение государственного задания - отношение ежеквартального объема кассовых выплат учреждения к соответствующей планируемой потребности в расходах на выполнение государственного задания, определяемой нарастающим итогом с начала года при формировании ежемесячного кассового плана Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями	$P > 90\%$	30
		$90\% \geq P > 80\%$	15
		$80\% \geq P > 75\%$	5
		$P \leq 75\%$	0
Д8	Своевременность осуществления закупочной деятельности. Фактический показатель размещения государственного заказа ( $Rf^{***}$ ) определяется нарастающим итогом с начала текущего года как отношение объема принятых обязательств в отчетном периоде к общему объему финансового обеспечения закупок товаров, работ, услуг текущего финансового года (далее – совокупный годовой объем закупок). ***Показатель $Rf$ равен 0 (нулю) в течение всего года если объем принятых бюджетных обязательств в срок до 01 апреля текущего финансового года в целях реализации	$P \geq 100\%$	40
		$100\% > P \geq 95\%$	15
		$95\% > P \geq 75\%$	5
		$P < 75\%$	0

	<p>региональных проектов Санкт-Петербурга менее 100% от общего объема совокупного годового объема закупок, осуществляемых в целях реализации региональных проектов Санкт-Петербурга.</p> <p>Плановый показатель размещения государственного заказа (Rp):</p> <p>1 квартал – 70%;</p> <p>2 квартал – 85%;</p> <p>3 квартал – 95%</p> <p>4 квартал (до 01 ноября текущего финансового года) – 100%</p> <p>Итоговый показатель (P) = <math>Rf/Rp \cdot 100\%</math></p> <p>В объем принятых обязательств за первый квартал года включается объем принятых обязательств в течение предыдущего периода, распространяющихся на отчетный квартал.</p>		
Д9	<p>Осуществление закупок малого объема, проведенных через электронный магазин - отношение стоимости контрактов, заключенных по результатам закупок малого объема, проведенных через Электронный магазин, к целевому значению:</p> <p><math>P = \frac{M}{N} \times 100\%</math>, где:</p> <p>    Fцел</p> <p>М – сумма цен контрактов, заключенных</p>	<p><math>P \geq 100\%</math></p>	10
		<p><math>P &lt; 100\%</math></p>	0



	по результатам закупок малого объема, проведенных через Электронный магазин, тыс. руб.;		
	N – общая сумма цен контрактов, заключенных		
	по результатам закупок малого объема, тыс. руб.;		
	Фцел – целевое значение, доводимое Комитетом по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями до учреждений, %		
Д15	Периодичность уточнения плана финансово-хозяйственной деятельности по инициативе учреждения	3 раза и менее за квартал	10
		4 раза или 5 раз за квартал	5
		6 и более раз за квартал	0
ИТОГО			300

### Раздел 3

#### Показатели и критерии, применяемые для определения размера премии за результаты работы за год

№*	Показатели	Критерии	Максимальный размер, % от должностного оклада
1	Выполнение государственного задания учреждения по делам молодежи Санкт-	Выполнение планового показателя K1 $\geq$ 95%	20

	Петербурга (далее - учреждение) (количественные показатели) за год	Выполнение планового показателя К1 < 95%	0
2	Выполнение государственного задания учреждения (качественные показатели) за год	Выполнение планового показателя К2 $\geq$ 95%	20
		Выполнение планового показателя К2 < 95%	0
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 уровня	15
		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
Д4	Практическое внедрение в работу учреждения принципов клиентоцентричности и (или) повышение эффективности реализации процессов, иные мероприятия, направленные на улучшение качества услуг	Достижение конкретных измеримых результатов	15
		Отсутствие конкретных измеримых результатов	0
Д7	Степень исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения	$P \geq 95\%$	15

	<p>на выполнение государственного задания отчетного года - фактический показатель выполнения</p> $P = A / B \times 100\%$ , где: A – стоимостной объем фактического исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выполнение государственного задания отчетного года, тыс. руб.; <p>B – стоимостной объем планового исполнения показателей планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выполнение государственного задания отчетного года, тыс. руб.</p>	$P < 95\%$	0
Д12	<p>Отклонение объема расходов учреждения в IV квартале от среднего объема расходов за I-III кварталы (субсидия на выполнение государственного задания)</p> $P = A4 / (1.1 \times (A1 + A2 + A3) / 3) \times 100\%$ , где: AN – объем расходов Учреждения в N-м квартале отчетного года соответственно (субсидия на выполнение государственного задания), тыс. руб.	$P < 150\%$	15
		$P \geq 150\%$	0
ИТОГО			100

## Раздел 4

## Показатели и критерии, применяемые для определения размера премии за платные услуги

№*	Показатели***	Критерии	Максимальный размер, % от должностного оклада
20	Достижение плановых показателей по приносящей доход деятельности учреждения	Достижение	50
		Недостижение	0
ИТОГО			50

\*\*\* В качестве плановых и отчетных показателей указываются показатели в натуральных величинах (объем и качество услуг)

**Раздел 5**  
**Показатели и критерии, применяемые для определения размера иных стимулирующих выплат**

№*	Показатели	Критерии	Максимальный размер, % от должностного оклада
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	от 30 до 200 за один конкурс
		Участие не менее чем одного специалиста учреждения в федеральных конкурсах	10 за один конкурс
		Участие не менее чем одного специалиста учреждения в региональных конкурсах	5 за один конкурс
		Отсутствие фактов участия специалистов учреждения в федеральных или региональных конкурсах	0
22	Наличие на базе учреждения центра общественного развития «Добро.Центр»	Наличие	15 за квартал
		Отсутствие	0
Д14	Выполнение особо важного задания в отчетном периоде	Надлежащее исполнение особо важного задания	от 30 до 200 за одно особо важное задание
		Отсутствие факта исполнения особо важного задания	0

\*нумерация дана согласно постановлению № 650 и приложению № 1 к Положению.

Приложение № 3  
к Положению о порядке оценки  
эффективности труда  
руководителей государственных  
учреждений по делам молодежи  
Санкт-Петербурга,  
подведомственных Комитету  
по молодежной политике  
и взаимодействию  
с общественными организациями

**Отчет о достижении показателей и критериев, предусмотренных 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 руководителей государственных учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями**

(наименование Учреждения)

За \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(отчетный период)

Вид стимулирующей выплаты \_\_\_\_\_

(выбрать нужное: надбавка, премия за результаты работы за квартал, премия за результаты работы за год, премия за платные услуги)

п/п	Показатель <sup>1</sup>	Критерии оценки	Плановый показатель	Фактический показатель	% исполнения	Размер стимулирующей выплаты, % должностного оклада	Пояснения <sup>2</sup>
1	2	3	4	5	6	7	8

<1> Отражаются показатели, соответствующие виду стимулирующей выплаты и отчетному периоду.

<2> В графе отражается информация, сведения, пояснения о причинах не достижения планового показателя.

**Справочно:**

1. Должностной оклад руководителя \_\_\_\_\_ руб.

2. Средняя заработная плата руководителя Учреждения за отчетный период \_\_\_\_\_ руб.

3. Средняя заработная плата работников Учреждения (без учета заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера) за отчетный период \_\_\_\_\_ руб.
4. Средняя заработная плата по учреждению в целом \_\_\_\_\_ руб.
5. Размер экономии фонда оплаты труда за отчетный период \_\_\_\_\_ руб.
6. Коэффициент отработанного времени руководителем Учреждения в отчетном периоде \_\_\_\_\_.
7. Сведения о привлечении руководителя учреждения в отчетном периоде к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности (с приложением копий актов, представлений и др.) \_\_\_\_\_.  
(привлекался/не привлекался)
8. Сведения о наличии фактов нарушения законодательства Российской Федерации и Санкт-Петербурга, выявленных в ходе проверки правоохранительными, контрольными и надзорными органами (с приложением копий актов, представлений и др.) \_\_\_\_\_.  
(наличие/отсутствие)

Руководитель Учреждения \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер Учреждения \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель кадровой службы  
Учреждения \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

**Отчет согласован:**

Начальник курирующего отдела (сектора) \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Начальник отдела бухгалтерского учета  
и внутреннего финансового  
контроля – главный бухгалтер Комитета \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Начальник отдела правового, кадрового  
и организационного обеспечения Комитета \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Начальник отдела закупок и материально-  
технического обеспечения Комитета \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)