



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.01.2016

№ 10-пп

г. Тверь

Об оплате труда работников государственного автономного учреждения Тверской области «Региональное Информационное Агентство «Верхневолжье»

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 закона Тверской области от 29.12.2004 № 88-ЗО «Об оплате труда работников государственных учреждений Тверской области» и постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008 № 454-па «О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области» Правительство Тверской области постановляет:

1. Установить в государственном автономном учреждении Тверской области «Региональное Информационное Агентство «Верхневолжье» систему оплаты труда.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Тверской области «Региональное Информационное Агентство «Верхневолжье» (прилагается).

3. Оплата труда в государственном автономном учреждении Тверской области «Региональное Информационное Агентство «Верхневолжье» осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных Правительству Тверской области законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год (на соответствующий финансовый год и на плановый период).

4. Определить, что в целях реализации Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения Тверской области «Региональное Информационное Агентство «Верхневолжье», утвержденного настоящим постановлением, от имени Правительства Тверской области выступает руководитель аппарата Правительства Тверской области.

5. Признать утратившими силу:

а) постановление Администрации Тверской области от 02.12.2009 № 507-па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников государственного автономного учреждения Тверской области «Редакция газеты «Тверская жизнь»»;

б) постановление Администрации Тверской области от 07.02.2011 № 31-па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников государственного автономного учреждения Тверской области «Редакция газеты «Тверские ведомости»»;

в) постановление Администрации Тверской области от 21.02.2011 № 74-па «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 07.02.2011 № 31-па»;

г) постановление Администрации Тверской области от 21.02.2011 № 80-па «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 02.12.2009 № 507-па»;

д) постановление Правительства Тверской области от 10.11.2011 № 190-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 02.12.2009 № 507-па»;

е) постановление Правительства Тверской области от 01.12.2011 № 220-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 07.02.2011 № 31-па»;

ж) постановление Правительства Тверской области от 07.12.2012 № 750-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 02.12.2009 № 507-па»;

з) постановление Правительства Тверской области от 18.12.2012 № 774-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 07.02.2011 № 31-па»;

и) постановление Правительства Тверской области от 21.05.2013 № 189-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 07.02.2011 № 31-па»;

к) постановление Правительства Тверской области от 28.05.2013 № 206-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 02.12.2009 № 507-па»;

л) постановление Правительства Тверской области от 06.11.2013 № 547-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 02.12.2009 № 507-па»;

м) постановление Правительства Тверской области от 12.11.2013 № 566-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 07.02.2011 № 31-па»;

н) постановление Правительства Тверской области от 24.06.2014 № 303-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 02.12.2009 № 507-па»;

о) постановление Правительства Тверской области от 22.04.2015 № 188-пп «О внесении изменения в постановление Администрации Тверской области от 07.02.2011 № 31-па».

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Губернатор области



А.В. Шевелев

Приложение
к постановлению Правительства
Тверской области
от 21.01.2016 № 10-пп

Положение
об оплате труда работников государственного автономного
учреждения Тверской области «Региональное Информационное Агентство
«Верхневолжье»

Раздел I
Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Тверской области «Региональное Информационное Агентство «Верхневолжье» разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в государственном автономном учреждении Тверской области «Региональное Информационное Агентство «Верхневолжье» (далее – Учреждение).

Под работниками Учреждения понимаются работники, занимающие должности руководителей и специалистов. Работникам назначается должностной оклад.

Под рабочими Учреждения понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Рабочим назначается оклад.

3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника (оклада рабочего), компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками (рабочими) Учреждения.

4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностные оклады работников (оклады рабочих), входящих в указанные ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (окладов), установленных настоящим Положением.

5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

7. Заработная плата за месяц работников (рабочих) не может быть менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников (рабочих) Учреждения

8. Должностные оклады работников печатных средств массовой информации Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

ПКГ	Должностной оклад, рублей
Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Корректор	5 895
Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Корреспондент	6 467
2 квалификационный уровень	
Дизайнер	6 717
Старший фотокорреспондент	6 717
3 квалификационный уровень	
Редактор II категории	6 967
Системный администратор	6 967
Редактор-стилист	6 967

Специальный корреспондент	6 967
4 квалификационный уровень	
Редактор I категории	7 170
Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	
Редактор отдела	7 681
2 квалификационный уровень	
Ответственный секретарь	8 598

Должностной оклад заместителей главных редакторов Учреждения устанавливается на 15 процентов ниже должностного оклада заместителей генерального директора Учреждения.

9. Должностные оклады работников телевидения (радиовещания) Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)»:

ПКГ	Должностной оклад, рублей
Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня	
2 квалификационный уровень	
Корреспондент телевидения (радиовещания)	6 967
Ответственный редактор телевидения (радиовещания)	6 967
3 квалификационный уровень	
Видеооператор	7 170
Ответственный выпускающий телевидения	7 170
Режиссер монтажа	7 170

5 квалификационный уровень	
Шеф-редактор телевидения (радиовещания)	8 598
Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня	
2 квалификационный уровень	
Начальник студии	10 647
Главный режиссер	10 647

10. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ	Должностной оклад, рублей
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Секретарь руководителя	5 658
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Без категории: бухгалтер, менеджер	6 884
4 квалификационный уровень	
Ведущие: бухгалтер, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, экономист по договорной и претензионной работе, менеджер	8 598
5 квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	9 775
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	

Начальник отдела	11 144
------------------	--------

Должностной оклад заместителей начальников отделов Учреждения устанавливается на 15 процентов ниже должностного оклада начальников отделов Учреждения.

11. Размеры окладов рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

ПКГ	Оклад, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Уборщик служебных помещений	5 500
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	8 000

12. В зависимости от условий труда работникам (рабочим) устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия (сложность, напряженность) работы;

б) доплата работникам и рабочим за совмещение профессий (должностей);

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) доплата работникам и рабочим за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе IV настоящего Положения.

13. Работникам (рабочим) с целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;

б) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- в) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- г) единовременная поощрительная выплата;
- д) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь;
- е) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю.

14. Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе V настоящего Положения.

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда генерального директора, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения

15. Генеральному директору Учреждения устанавливается должностной оклад в следующем размере:

Должность	Должностной оклад, рублей
Генеральный директор	22 881

16. Должностные оклады заместителей генерального директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада генерального директора Учреждения.

17. В зависимости от условий труда генеральному директору, заместителям генерального директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- б) доплата за совмещение профессий (должностей);
- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе IV настоящего Положения.

18. С целью стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу генеральному директору, заместителям генерального директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;

- б) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- в) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- г) единовременная поощрительная выплата;
- д) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь;
- е) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе V настоящего Положения.

Раздел IV

Порядок и условия установления компенсационных выплат

19. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавка:

- а) ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- б) доплата за совмещение профессий (должностей);
- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) доплата за сверхурочную работу.

20. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

21. Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия (сложность, напряженность) работы к должностному окладу (окладу) устанавливается на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом Учреждения в следующих размерах:

- а) 100 - 150 процентов должностного оклада – генеральному директору, заместителям генерального директора Учреждения;
- б) 80 - 100 процентов должностного оклада – заместителям главных редакторов, главному бухгалтеру, редакторам отделов, ответственным секретарям, начальникам отделов, начальнику студии, главному режиссеру;
- в) 50 - 80 процентов должностного оклада (оклада) – остальным работникам (рабочим) Учреждения.

Решение об установлении генеральному директору, заместителям генерального директора, заместителям главных редакторов и главному

бухгалтеру Учреждения ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия (сложность, напряженность) работы и ее размерах принимается Правительством Тверской области.

22. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более чем 50 процентов должностного оклада (оклада).

23. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более чем 50 процентов должностного оклада (оклада).

24. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой ставки должностного оклада (оклада).

Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения или трудовыми договорами с работниками (рабочими).

Раздел V

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

26. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

- а) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- б) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- в) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- г) единовременная поощрительная выплата;

д) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь;

е) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю.

27. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу), условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

28. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы по специальности на соответствующих должностях и (или) стажа работы в организациях средств массовой информации в следующих размерах:

а) 10 процентов от должностного оклада – при выслуге лет от 1 года до 5 лет;

б) 20 процентов от должностного оклада – при выслуге лет от 5 лет до 10 лет;

в) 30 процентов от должностного оклада – при выслуге лет от 10 лет до 15 лет;

г) 40 процентов от должностного оклада – при выслуге лет свыше 15 лет.

Назначение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет производится приказом генерального директора по представлению комиссии по установлению стажа работы, создаваемой в Учреждении.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается только по основной должности.

29. Поощрительные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) устанавливаются с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы с учетом достижения качественных и количественных показателей, устанавливаемых локальными нормативными актами Учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Примерный перечень показателей для установления поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) указан в приложении к настоящему Положению.

30. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работникам (рабочим) одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда, но не более чем 100 процентов должностного оклада (оклада).

31. Размеры поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) и за выполнение особо важных и сложных работ определяются:

а) генеральному директору, заместителям генерального директора, заместителям главных редакторов и главному бухгалтеру Учреждения – Правительством Тверской области;

б) руководителям структурных подразделений Учреждения, работникам (рабочим), подчиненным (подконтрольным) заместителям генерального директора Учреждения, – генеральным директором Учреждения по представлению соответствующих заместителей генерального директора Учреждения;

в) остальным работникам (рабочим) Учреждения – генеральным директором Учреждения по представлению соответствующих руководителей структурных подразделений Учреждения.

32. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику или в связи с юбилейными датами (начиная от 50 лет и старше). Порядок и условия единовременной стимулирующей выплаты устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения. Максимальный размер данной поощрительной выплаты составляет не более 100 процентов должностного оклада (оклада).

33. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам (рабочим) устанавливается в размере двух должностных окладов (окладов), материальная помощь – в размере одного должностного оклада (оклада) и выплачиваются работникам (рабочим) один раз в год, как правило, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (его части).

Если работник (рабочий) принят на работу либо уволен в течение текущего календарного года, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

В случае увольнения работника (рабочего) в текущем календарном году, если данные выплаты уже были получены, производится перерасчет сумм полученных выплат пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

34. Надбавка работникам Учреждения за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

а) 20 процентов от должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук;

б) 20 процентов от должностного оклада – при наличии почетного звания;

в) 10 процентов от должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук;

г) 10 процентов от должностного оклада – при наличии почетного знака.

При одновременном возникновении у работника права на установление данной надбавки по нескольким основаниям, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

Раздел VI

Планирование фонда оплаты труда в Учреждении

35. Фонд оплаты труда работников (рабочих) определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Правительству Тверской области на оплату труда работников (рабочих) подведомственного Учреждения законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год (на соответствующий финансовый год и на плановый период), а также за счет средств, полученных Учреждением от иной приносящей доход деятельности, направляемых на выплаты стимулирующего характера.

36. Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- а) должностных окладов – в размере 12 должностных окладов;
- б) компенсационного характера – в размере 6 должностных окладов;
- в) стимулирующего характера – в размере 12 должностных окладов.

37. Годовой фонд оплаты труда рабочих Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- а) окладов – в размере 12 окладов;
- б) компенсационного характера – в размере 2 окладов;
- в) стимулирующего характера – в размере 4 окладов.

38. Генеральный директор Учреждения по согласованию с Правительством Тверской области при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами «б» и «в» пункта 36, подпунктами «б» и «в» пункта 37 настоящего Положения, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

39. Генеральный директор Учреждения имеет право самостоятельно определять период, за который производится стимулирование труда работников (рабочих), а также перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением надбавок и выплаты, предусмотренных подпунктами «а», «д» и «е» пункта 26 настоящего Положения, в пределах ассигнований, предусмотренных Учреждению на оплату труда. При этом максимальные размеры выплат, установленные настоящим Положением, превышать не должны.

40. В случае получения Учреждением средств от иной приносящей доход деятельности Учреждение может самостоятельно формировать за счет

них фонд оплаты труда для осуществления стимулирования своих работников (рабочих) в части выплат стимулирующего характера.

41. Фонд оплаты труда работников (рабочих) Учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- а) увеличения (индексации) должностных окладов (окладов);
- б) изменения структуры и (или) штатной численности Учреждения (штатного расписания, перечней ПКГ);
- в) изменения системы оплаты труда, изменения обязательных условий трудовых договоров, изменения организационных и (или) технологических условий труда работников (рабочих) Учреждения.

Приложение
к Положению об оплате труда
работников государственного
автономного учреждения Тверской
области «Региональное
Информационное Агентство
«Верхневолжье»

Примерный перечень
показателей для установления поощрительных выплат по итогам
работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим)
государственного автономного учреждения Тверской области
«Региональное Информационное Агентство «Верхневолжье»

1. В государственном автономном учреждении Тверской области «Региональное Информационное Агентство «Верхневолжье» (далее – Учреждение) устанавливаются следующие показатели, учитываемые при установлении поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) (далее – поощрительные выплаты) работникам (рабочим) Учреждения:

а) для генерального директора, заместителей генерального директора, заместителей главных редакторов, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений Учреждения:

выполнение сводных показателей государственного задания, характеризующих качество и объем оказываемых государственных услуг (выполняемых работ);

полнота освоения бюджетных средств (не менее чем на 98 процентов от утвержденных ассигнований);

отсутствие нарушений нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения по оказанию государственных услуг;

отсутствие нарушений законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения;

освоение новых технологий, технических средств и методов работы;

наличие программ развития Учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работниками Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и (или) уставной деятельности Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплины;

б) для работников, осуществляющих бухгалтерский (бюджетный) учет, экономическое планирование, организационно-кадровую работу в Учреждении:

своевременное и качественное представление бухгалтерской (бюджетной) и иной финансовой отчетности;

ведение бухгалтерского (бюджетного) учета в соответствии с требованиями действующего законодательства, своевременное и достоверное отражение в бухгалтерском (бюджетном) учете фактов хозяйственной деятельности, активов, обязательств, доходов, расходов, своевременное и качественное оформление регистров бухгалтерского (бюджетного) учета;

отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок финансовой деятельности Учреждения, по использованию бюджетных средств и государственного имущества Тверской области, находящегося у Учреждения на праве оперативного управления;

эффективное планирование показателей государственного задания, характеризующих качество и объем оказываемых государственных услуг (выполняемых работ), рассчитанных на основе нормативных затрат в отношении Учреждения;

объем и качество выполнения Учреждением государственного задания в соответствии с плановыми и фактически достигнутыми показателями в отчетном периоде;

своевременное и качественное представление отчетности о выполнении государственного задания и плана финансово-хозяйственной деятельности;

исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности не менее чем на 98 процентов за год от утвержденных бюджетных ассигнований и в соответствии с графиком выполнения работ с разбивкой по кварталам;

отсутствие превышения просроченной кредиторской задолженности;

отсутствие нарушений нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения по оказанию государственных услуг;

эффективное взаимодействие структурных подразделений Учреждения;

соответствие содержания документооборота Учреждения требованиям законодательства;

своевременное оформление в соответствии с законодательством документов кадрового учета;

отсутствие нарушений работниками Учреждения трудовой дисциплины;

в) для работников контрактной службы, работников, осуществляющих материально-техническое обеспечение и маркетинговую деятельность Учреждения:

качественная подготовка документации, необходимой для осуществления закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения в соответствии с законодательством в сфере закупок товаров, работ, услуг;

своевременная и результативная претензионная работа;
успешное разрешение судебных и внесудебных споров с участием Учреждения;

подготовка обоснованных ответов при отклонении исковых и претензионных требований контрагентов Учреждения;

отсутствие нарушений законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения;

обеспечение Учреждения необходимыми материально-техническими средствами;

обеспечение выполнения условий для надлежащего содержания помещений и имущества Учреждения;

сохранность имущества, закрепленного за Учреждением на праве оперативного управления, и учетных документов, образующихся в деятельности Учреждения;

отсутствие убытков от совершения крупных сделок;

положительные результаты финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в части осуществления иной приносящей доход деятельности;

результативное участие Учреждения в реализации коммерческих проектов на территории Тверской области;

эффективное взаимодействие структурных подразделений Учреждения;

отсутствие нарушений работниками Учреждения трудовой дисциплины;

г) для работников, осуществляющих творческую деятельность Учреждения в части выпуска газет «Тверская жизнь», «Тверские ведомости», районных и городских печатных и электронных средств массовой информации:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

наличие программ развития структурных подразделений Учреждения;

выполнение творческого плана работниками Учреждения по производству и выпуску печатных и электронных средств массовой информации;

качественная подготовка и своевременная сдача творческих материалов для производства и выпуска печатных и электронных средств массовой информации;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

проведение и участие в акциях и мероприятиях, направленных на улучшение имиджа Учреждения и его позиционирование на рынке печатных и электронных средств массовой информации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и (или) уставной деятельности Учреждения;

освоение новых технологий, технических средств и методов работы;

успешное и добросовестное исполнение работниками Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
отсутствие нарушений работниками Учреждения трудовой дисциплины;

д) для рабочих:

обеспечение бесперебойной, безаварийной работы автотранспорта, оборудования, техники и различной аппаратуры Учреждения;

отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима и замечаний других структурных подразделений Учреждения.

2. Порядок и условия поощрительных выплат работников (рабочих) Учреждения определяются положением о премировании работников (рабочих) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от иной приносящей доход деятельности, которое утверждается локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с Правительством Тверской области. Размер поощрительных выплат не должен превышать их максимальный размер, указанный в разделе V Положения об оплате труда работников (рабочих) государственного автономного учреждения Тверской области «Региональное Информационное Агентство «Верхневолжье» (далее – Положение).

3. Поощрение каждого конкретного работника (рабочего) Учреждения осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности Учреждения в целом.

4. Конкретный размер поощрительных выплат устанавливается генеральным директором Учреждения в порядке, определенном в разделе V Положения, в зависимости от личного вклада каждого работника (рабочего) в общие результаты работы Учреждения, исходя из показателей, установленных для Учреждения.

5. В Учреждении в зависимости от особенностей деятельности могут вводиться дополнительные и (или) иные показатели оценки качества работы подразделений и отдельных работников (рабочих) исходя из возложенных на них функций.

6. По решению генерального директора Учреждения работники (рабочие), совершившие в течение месяца нарушение трудовой и (или) производственной дисциплины, систематически не выполнявшие порученные им задания, могут быть лишены поощрительных выплат полностью.

7. Решение генерального директора Учреждения о лишении работников (рабочих) поощрительных выплат или уменьшении их размера оформляется в установленном порядке в виде приказа с указанием конкретных причин.