



## ПРАВИТЕЛЬСТВО ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14.12.2017

№ 440-пп

г. Тверь

#### **Об оплате труда в государственном бюджетном учреждении Тверской области «Областной молодежный центр»**

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 закона Тверской области от 29.12.2004 № 88-ЗО «Об оплате труда работников государственных учреждений Тверской области», с учетом постановления Администрации Тверской области от 02.12.2012 № 454-па «О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области» Правительство Тверской области постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда в государственном бюджетном учреждении Тверской области «Областной молодежный центр» (далее – Положение) (прилагается).

2. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Тверской области определить порядок и условия оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях в сфере молодежной политики муниципальных образований Тверской области с учетом норм, содержащихся в Положении.

3. Признать утратившими силу:

а) постановление Администрации Тверской области от 07.04.2009 № 137-па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях Тверской области отрасли «Молодежная политика»;

б) постановление Администрации Тверской области от 21.02.2011 № 71-па «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 07.04.2009 № 137-па»;

в) постановление Правительства Тверской области от 10.11.2011 № 191-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 07.04.2009 № 137-па»;

г) пункт 4 постановления Правительства Тверской области от 30.05.2012 № 284-пп «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Тверской области»;

д) постановление Правительства Тверской области от 29.10.2012 № 645-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 07.04.2009 № 137-па»;

е) постановление Правительства Тверской области от 15.10.2013 № 493-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 07.04.2009 № 137-па».

4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2018 года и подлежит официальному опубликованию.

**Губернатор  
Тверской области**



**И.М. Руденя**

Приложение  
к постановлению Правительства  
Тверской области  
от 14.12.2017 № 440-пп

Положение  
об оплате труда в государственном бюджетном  
учреждении Тверской области «Областной молодежный центр»

Раздел I  
Общие положения

1. Положение об оплате труда в государственном бюджетном учреждении Тверской области «Областной молодежный центр» (далее – Положение) 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 бюджетном учреждении Тверской области «Областной молодежный центр» (далее – Учреждение). Под работниками Учреждения понимаются работники, занимающие должности руководителей и специалистов. Под рабочими Учреждения понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим – оклад.

3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работников (рабочих), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально рабочему 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 работников (рабочих) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 7 Положения.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителя Учреждения – в кратности до 4 (среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения);

б) для заместителя руководителя Учреждения – в кратности до 3,5 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя Учреждения не должна быть более, чем в три с половиной раза больше размера среднемесячной заработной платы работников Учреждения);

в) для главного бухгалтера Учреждения – в кратности до 3 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера Учреждения не должна превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения).

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

## Раздел II

### Порядок и условия оплаты труда работников (рабочих) Учреждения

8. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики, 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 специалистов и служащих»:

| ПКГ   | Должностной оклад, рублей |
|---|---------------------------|
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня    |                           |
| 1 квалификационный уровень                          | 7 652                     |
| Специалист по работе с молодежью                    |                           |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня |                           |
| 1 квалификационный уровень                          | 8 312                     |
| Начальник отдела                                    |                           |

9. Должностной оклад художественного руководителя в Учреждении, устанавливается в соответствии с пунктом 8 раздела II Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области, утвержденного постановлением Правительства Тверской области от 14.09.2017 № 306-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области» по I группе по оплате труда руководителей, занятых в культурно-досуговых организациях, центрах (домах народного творчества), дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга, кинотеатрах и других аналогичных учреждениях культурно-досугового типа.

10. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по должностям работников средств массовой информации, 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<br>третьего уровня   |                           |
| 1 квалификационный уровень   | 6 728                     |
| Корреспондент  |                           |
| 2 квалификационный уровень   | 6 993                     |
| Дизайнер   |                           |
| Должности работников печатных средств массовой информации<br>четвертого уровня |                           |
| 3 квалификационный уровень   | 11 080                    |
| Главный редактор   |                           |

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

| ПКГ   | Должностной оклад, рублей |
|---|---------------------------|
| Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня |                           |
| 1 квалификационный уровень                              | 6 550                     |
| Без категории: экономист, юрисконсульт                  |                           |
| 2 квалификационный уровень                              | 6 746                     |
| II категория: экономист, юрисконсульт                   |                           |
| 3 квалификационный уровень                              | 6 944                     |
| I категория: экономист, юрисконсульт                    |                           |
| 4 квалификационный уровень                              | 7 157                     |
| Ведущие: экономист, юрисконсульт                        |                           |

12. Размеры окладов труда 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 общепрофессиональных профессий рабочих»:

| ПКГ   | Оклад, рублей |
|---|---------------|
| Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня |               |
| 1 квалификационный уровень                            | 5 870         |
| Водитель автомобиля                                   |               |

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

- а) доплата за совмещение профессий (должностей);
- б) доплата за расширение зон обслуживания;
- 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.

Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе IV Положения.

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

- а) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

- б) персональная поощрительная выплата;
- в) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;
- г) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- д) единовременная поощрительная выплата;
- е) поощрительная выплата за высокие результаты работы;
- ж) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе V Положения.

### Раздел III

#### Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения

15. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в следующем размере:

| Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
|------------------------|---------------------------|
| Директор               | 12 796                    |

16. Должностной оклад заместителя руководителя, а также главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

17. В зависимости от условий труда руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения производятся следующие компенсационные выплаты:

- а) доплата за совмещение профессий (должностей);
- б) доплата за расширение зон обслуживания;
- 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 предусмотрены в разделе IV Положения.

18. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения производятся следующие стимулирующие выплаты:

- а) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

- б) персональная поощрительная выплата;
- в) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;
- г) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- д) единовременная поощрительная выплата;
- е) поощрительная выплата за высокие результаты работы;
- ж) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе V Положения.

#### Раздел IV

##### Порядок и условия установления компенсационных выплат

19. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- а) доплата за совмещение профессий (должностей);
- б) доплата за расширение зон обслуживания;
- 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) Учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

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

21. 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.

22. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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.

24. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и 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 оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

## Раздел V

### Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

- а) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;
- б) персональная поощрительная выплата;
- в) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;
- г) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- д) единовременная поощрительная выплата;
- е) поощрительная выплата за высокие результаты работы;
- ж) надбавка за выслугу лет.

27. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень стимулирующих выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

28. Надбавки работникам Учреждения за присвоение ученой степени, почетного звания и награждения почетным знаком устанавливаются в следующих размерах:

- а) 20 % от должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук (по соответствующему профилю);
- б) 10 % от должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук (по соответствующему профилю);

в) 20 % от должностного оклада – при наличии почетного звания (по соответствующему профилю);

г) 10 % от должностного оклада – при наличии почетного знака (по соответствующему профилю).

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания или почетного знака надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком устанавливается только по основной должности.

29. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах (но не более 200 % от должностного оклада (оклада) принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата руководителю Учреждения устанавливается к должностному окладу, но не более 200 % от должностного оклада, областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере молодежной политики на определенный срок в течение календарного года.

30. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах «в» – «е» пункта 26 Положения, устанавливаются по решению руководителя Учреждения:

а) заместителю руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, – непосредственно;

б) работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях Учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения.

Размеры поощрительных выплат руководителю Учреждения устанавливаются областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере молодежной политики.

31. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работникам (рабочим) единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников (рабочих) за оперативность и качественный результат труда.

32. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) Учреждения устанавливается с целью поощрения за общие результаты труда с учетом перечня показателей эффективности деятельности для установления поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) государственного бюджетного учреждения Тверской области «Областной молодежный центр», установленных в приложении к Положению.

Поощрительные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности Учреждения в целом областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере молодежной политики.

33. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами. Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

34. Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам (рабочим) единовременно. При этом учитываются:

- а) напряженность работы;
- б) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- в) качество организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения Тверской области.

35. Надбавка за выслугу лет устанавливается в следующем размере:

- а) 5 % от должностного оклада (оклада) – при выслуге лет от 1 года до 3 лет;
- б) 10 % от должностного оклада (оклада) – при выслуге лет от 3 лет до 5 лет;
- в) 15 % от должностного оклада (оклада) – при выслуге лет свыше 5 лет.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению стажа работы, создаваемой в Учреждении.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с порядком, установленным Положением, только по основной должности.

В стаж работы за выслугу лет работникам, указанным в пункте 8 Положения, засчитывается общее количество лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных учреждениях сферы молодежной политики, социальной защиты населения, образования, занятости населения, культуры, физической культуры и спорта, детских и молодежных общественных объединениях, служба в рядах Вооруженных Сил

Российской Федерации.

В стаж работы за выслугу лет работникам, указанным в пункте 9 Положения, засчитывается общее количество лет, проработанных по профилю деятельности в государственных и (или) муниципальных учреждениях независимо от ведомственной подчиненности.

В стаж работы за выслугу лет работникам, указанным в пункте 10 Положения, засчитывается общее количество лет, проработанных по профилю деятельности и (или) в организациях и учреждениях средств массовой информации.

В стаж работы за выслугу лет работникам, указанным в пункте 11 Положения, засчитывается общее количество лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных учреждениях сферы молодежной политики, социальной защиты населения, здравоохранения, образования, занятости населения, культуры, физической культуры и спорта на соответствующих должностях.

В стаж работы за выслугу лет рабочим, указанным в пункте 12 Положения, засчитывается общее количество лет, проработанных по профилю деятельности независимо от ведомственной подчиненности.

В стаж работы за выслугу лет работникам, указанным в разделе III Положения, засчитывается общее количество лет, проработанных на руководящих должностях и (или) должностях по профилю деятельности независимо от ведомственной подчиненности.

## Раздел VI

### Планирование фонда оплаты труда Учреждения

36. Фонд оплаты труда Учреждения определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных областному исполнительному органу государственной власти Тверской области в сфере молодежной политики законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

37. Порядок планирования фонда оплаты труда Учреждения утверждается нормативным актом областного органа исполнительной власти Тверской области в сфере молодежной политики.

Приложение  
к Положению об оплате труда  
в государственном бюджетном  
учреждении Тверской области  
«Областной молодежный центр»

Перечень показателей эффективности деятельности  
для установления поощрительных выплат по итогам работы  
(за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим)  
государственного бюджетного учреждения Тверской области  
«Областной молодежный центр»

1. В государственном бюджетном учреждении Тверской области «Областной молодежный центр» (далее – Учреждение) устанавливаются показатели эффективности деятельности, учитываемые при установлении поощрительных выплат работникам (рабочим) Учреждения.

2. Для руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения:

а) выполнение Учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ);

б) выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы Учреждения;

в) количество культурно-массовых мероприятий (форумов, слетов, фестивалей, акций, смотров, конкурсов, конференций и др.), проведенных силами Учреждения;

г) количество участников и посетителей культурно-массовых мероприятий;

д) высокий уровень организации и проведения культурно-массовых мероприятий;

е) наличие собственного интернет-сайта Учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии;

ж) публикации и освещение деятельности Учреждения в средствах массовой информации Тверской области;

з) отсутствие грубых финансово-хозяйственных нарушений;

и) отсутствие нецелевого использования бюджетных средств;

к) внедрение новых форм и методов работы;

л) высокий уровень организационно-методического обеспечения деятельности Учреждения;

м) отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления государственных услуг Учреждением;

н) отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

3. Для работников, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики:

а) выполнение Учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ);

б) выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы в сфере молодежной политики;

в) количество культурно-массовых мероприятий (форумов, слетов, фестивалей, акций, смотров, конкурсов, конференций и др.), проведенных силами Учреждения;

г) количество участников и посетителей культурно-массовых мероприятий;

д) высокий уровень организации и проведения культурно-массовых мероприятий;

е) качественная подготовка документов и своевременность направления их в органы государственной власти, государственные органы, органы местного самоуправления муниципальных образований Тверской области, иные органы и организации;

ж) отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

4. Для работников, осуществляющих деятельность по должностям работников средств массовой информации:

а) обеспечение поддержки в актуальном состоянии Интернет-сайта Учреждения;

б) количество информационных материалов о реализации государственной молодежной политики;

в) публикации и освещение деятельности Учреждения в средствах массовой информации Тверской области;

г) количество посетителей интернет-портала издания и интернет-сайта Учреждения;

д) качественная подготовка документов и своевременность направления их в органы государственной власти, государственные органы, органы местного самоуправления муниципальных образований Тверской области, иные органы и организации;

е) отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

5. Для работников, выполняющих функцию по обеспечению деятельности Учреждения:

а) своевременное и качественное представление отчетности;

б) соблюдение финансово-бюджетной дисциплины;

в) своевременная и результативная претензионная работа;

г) своевременная подготовка документации, необходимой для осуществления закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг;

д) отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения;

е) своевременное оформление в соответствии с законодательством документов кадрового учета;

ж) качественная подготовка документов и своевременность направления их в органы государственной власти, государственные органы, органы местного самоуправления муниципальных образований Тверской области, иные органы и организации;

з) отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Выполнение установленных в настоящем пункте показателей работниками, выполняющими функцию по обеспечению деятельности Учреждения, осуществляется в зависимости от их должностных обязанностей, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

5. Для рабочих:

а) обеспечение бесперебойной, безаварийной работы автотранспорта, оборудования, техники;

б) отсутствие нарушений трудовой дисциплины.