



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.06.2023

№ 255-пп

г. Тверь

Об оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Министерству молодежной политики Тверской области

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 02.12.2008 № 454-па «О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области» Правительство Тверской области постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Министерству молодежной политики Тверской области (далее – Положение) (прилагается).

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

3. Признать утратившими силу:

1) постановление Правительства Тверской области от 14.12.2017 № 440-пп «Об оплате труда в государственном бюджетном учреждении Тверской области «Областной молодежный центр»;

2) постановление Правительства Тверской области от 24.12.2019 № 526-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Тверской области от 14.12.2017 № 440-пп»;

3) постановление Правительства Тверской области от 27.10.2020 № 468-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Тверской области от 14.12.2017 № 440-пп»;

4) постановление Правительства Тверской области от 08.07.2022 № 391-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Тверской области от 14.12.2017 № 440-пп»;

5) постановление Правительства Тверской области от 21.12.2022 № 754-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Тверской области от 14.12.2017 № 440-пп».

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

**Губернатор
Тверской области**



И.М. Руденя

Приложение
к постановлению Правительства
Тверской области
от 13.06.2023 № 255-пп

Положение
об оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных
Министерству молодежной политики Тверской области

Раздел I
Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в государственных учреждениях, подведомственных Министерству молодежной политики Тверской области (далее – государственные учреждения). Под работниками государственных учреждений понимаются работники, замещающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими государственных учреждений понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, рабочим – оклад.

3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), 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 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, за исключением случаев, установленных пунктом 7 настоящего Положения.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы иных работников таких учреждений устанавливается в следующих пределах:

1) для руководителей государственных учреждений – в кратности до 6 (среднемесячная заработная плата руководителя государственного учреждения не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения);

2) для заместителей руководителей государственных учреждений – в кратности до 5 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя государственного учреждения не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения);

3) для главных бухгалтеров государственных учреждений – в кратности до 4 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера государственного учреждения не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения).

В случае если главный бухгалтер одновременно является заместителем руководителя государственного учреждения, предельный уровень соотношения его заработной платы определяется в соответствии с подпунктом 2 настоящего пункта.

Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников государственных учреждений формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

8. Заработная плата работника (рабочего) государственных учреждений за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников (рабочих) государственных учреждений

9. 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 руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

ПКГ	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	9 072
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	9 854

10. Должностные оклады работников, выполняющих функции по обеспечению деятельности государственных учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общепрофессиональных 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

ПКГ	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4 723
2 квалификационный уровень	4 949
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	6 960
2 квалификационный уровень	7 099
3 квалификационный уровень	7 243
4 квалификационный уровень	7 389
5 квалификационный уровень	7 539
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	7 766
2 квалификационный уровень	7 998
3 квалификационный уровень	8 233
4 квалификационный уровень	8 485
5 квалификационный уровень	8 733
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	9 072
2 квалификационный уровень	9 382
3 квалификационный уровень	12 511

Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения государственного учреждения устанавливается на 10 – 20 % ниже должностного оклада соответствующего руководителя структурного подразделения государственного учреждения.

11. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность в сфере предоставления дополнительного образования, устанавливаются на

основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», с учетом Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования, утвержденного постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017 № 247-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования», в следующих размерах:

ПКГ	Должностной оклад (руб.)
Должности педагогических работников	
2 квалификационный уровень	9 109
Инструктор-методист	
Педагог дополнительного образования	

12. Должностные оклады работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа, квалификационные характеристики которых утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», с учетом 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», устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад (руб.)
Специалисты	
Методист по музейно-образовательной деятельности, по научно-просветительской деятельности музея	
первой категории	9 270
второй категории	8 999
без категории	8 486

Экскурсовод	
первой категории	8 999
второй категории	8 743
без категории	8 486
Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	
первой категории	9 270
второй категории	8 999
без категории	8 743
Организатор экскурсий	8 486
Служащие	
Музейный смотритель, контролер билетов	4 995
Администратор	8 230
Старший администратор	8 478

13. Должностные оклады работников, занимающих должности научных сотрудников в государственных учреждениях, квалификационные характеристики которых утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», с учетом 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», устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
Специалисты	
Главный научный сотрудник музея	10 443
Старший научный сотрудник музея	9 270
Научный сотрудник музея	8 999
Младший научный сотрудник музея	8 743

14. 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», устанавливаются в следующих размерах:

ПКГ	Должностной оклад (руб.)
Должности работников средств массовой информации третьего уровня	
1 квалификационный уровень	7 977
Корреспондент	
2 квалификационный уровень	8 291
Дизайнер	
Должности работников средств массовой информации четвертого уровня	
3 квалификационный уровень	13 136
Главный редактор	

15. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в следующих размерах:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (руб.)
1 разряд	4 537
2 разряд	4 692
3 разряд	4 927
4 разряд	6 960
5 разряд	7 099
6 разряд	7 243
7 разряд	7 389
8 разряд	7 539

16. Должностные оклады работников, не вошедших в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Оклад (руб.)
Контрактный управляющий	8 733

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

17. Должностные оклады руководителей государственных учреждений устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
Директор учреждения музейного типа	17 370
Директор	15 170

Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения устанавливается на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Раздел IV

Порядок и условия установления компенсационных выплат

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

- 1) доплата за совмещение должностей (профессий);
- 2) доплата за расширение зон обслуживания;
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за сверхурочную работу.

19. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) государственных учреждений.

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

20. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им должностей (профессий). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

21. 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.

22. 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.

23. 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.

При привлечении работников (рабочих) к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с заработной платой, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы), включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

24. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от должностного оклада (оклада) при условии, если эта работа не компенсировалась предоставлением по желанию работника (рабочего) дополнительного времени отдыха. Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Раздел V

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

25. С целью стимулирования к качественному результату труда и повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам (рабочим) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

- 2) надбавка за знание и использование в работе одного, двух и более иностранных языков;
- 3) персональная поощрительная выплата;
- 4) надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 5) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 6) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;
- 7) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 8) единовременная поощрительная выплата;
- 9) надбавка за выслугу лет.

26. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) 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 правовых актах государственного учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда государственного учреждения.

27. Надбавка работникам государственных учреждений за присвоение ученой степени, почетного звания и награждения почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

- 1) 20 % от должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук;
- 2) 10 % от должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук;
- 3) 20 % от должностного оклада – при наличии почетного звания;
- 4) 10 % от должностного оклада – при наличии почетного знака или нагрудного знака.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности 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, нагрудного знака по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

28. Надбавка за знание и использование в работе одного, двух и более иностранных языков устанавливается экскурсоводам государственного учреждения, владеющим иностранными языками и постоянно применяющим их в повседневной практической работе, в размере:

- 1) 10 % должностного оклада – за знание и применение одного иностранного языка;
- 2) 15 % должностного оклада – за знание и применение двух и более иностранных языков.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается только по основной должности.

29. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (работному) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Показатели эффективности для установления поощрительной выплаты приведены в приложении к настоящему Положению.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах (но не более чем 300 % от должностного оклада (оклада) принимается руководителем государственного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата руководителю государственного учреждения устанавливается к должностному окладу (но не более чем 300 % от должностного оклада) исполнительным органом Тверской области в сфере молодежной политики на определенный срок в течение календарного года.

30. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя государственного учреждения высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифного справочника работ и профессий рабочих), привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в размере до 20 % от оклада.

31. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 5 – 8 пункта 25 настоящего Положения, устанавливаются по решению руководителя государственного учреждения:

- 1) заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю государственного учреждения, – непосредственно;

- 2) руководителям структурных подразделений государственного учреждения, главным специалистам, рабочим (работникам), подчиненным заместителям руководителя государственного учреждения – по представлению заместителей руководителя государственного учреждения;

- 3) остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях государственного учреждения, – по представлению руководителя государственного учреждения соответствующего структурного подразделения такого учреждения.

Размеры поощрительных выплат руководителю государственного учреждения, порядок и критерии их выплаты устанавливаются

исполнительным органом Тверской области в сфере молодежной политики с учетом показателей, установленных в приложении к настоящему Положению.

32. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) устанавливается с целью поощрения работников (рабочих) с учетом перечня показателей эффективности деятельности для установления поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) государственных учреждений, установленных в приложении к настоящему Положению. Максимальный размер такой поощрительной выплаты (за месяц, квартал, полугодие, год) составляет не более 300 % должностного оклада (оклада).

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

33. 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.

34. Поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам (рабочим) единовременно:

- 1) за напряженность работы;
- 2) за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения государственных учреждений);
- 3) за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа государственного учреждения среди населения Тверской области.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) государственного учреждения, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Решение об установлении поощрительной выплаты за высокие результаты работникам (рабочим) и ее размерах принимается руководителем государственного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Поощрительная выплата за высокие результаты работы руководителю государственного учреждения устанавливается исполнительным органом Тверской области в сфере молодежной политики.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером такие выплаты не ограничены.

35. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) в порядке, на условиях и в размере в соответствии с локальными нормативными правовыми актами государственного учреждения по согласованию с исполнительным органом Тверской области в сфере молодежной политики.

Размер единовременной поощрительной выплаты может устанавливаться как в абсолютной значении, так и в процентном соотношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером такие выплаты не ограничены.

36. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам (рабочим) в зависимости от стажа работы по специальности на соответствующей должности с учетом иных периодов работы на предприятиях, в учреждениях, организациях, если опыт работы и знания, приобретенные на данной работе, необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, в следующем размере:

- 1) 5 % должностного оклада (оклада) – при выслуге лет от 1 года до 3 лет;
- 2) 10 % должностного оклада (оклада) – при выслуге лет от 3 до 5 лет;
- 3) 15 % должностного оклада (оклада) – при выслуге лет свыше 5 лет.

При установлении указанного стажа работы учитывается предшествующая трудовая деятельность в исполнительных органах, государственных органах, органах местного самоуправления муниципальных образований, в учреждениях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными обязанностями работника (рабочего) государственного учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя государственного учреждения по представлению комиссии по установлению стажа работы, создаваемой в государственном учреждении.

Раздел VI

Планирование фонда оплаты труда в государственных учреждениях

37. Фонд оплаты труда государственного учреждения определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных исполнительному органу Тверской области в сфере молодежной политики законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и на плановый период, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

38. Руководитель государственного учреждения вправе самостоятельно определять период, за который производится стимулирование труда работников (рабочего) государственного учреждения, а также перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат в пределах ассигнований, предусмотренных государственному учреждению на оплату труда, с учетом положений разделов IV, V настоящего Положения.

39. Фонд оплаты труда работников (рабочих) государственного учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

1) увеличения (индексации) должностных окладов (окладов). При увеличении (индексации) должностных окладов (окладов) работников (рабочих) размеры должностных окладов (окладов) подлежат округлению до целого рубля;

2) изменения структуры и (или) штатной численности государственного учреждения (штатного расписания, перечней ПГК);

3) изменения системы оплаты труда, обязательных условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда работников государственного учреждения.

40. Порядок планирования фонда оплаты труда государственного учреждения утверждается нормативным правовым актом исполнительного органа Тверской области в сфере молодежной политики.

Раздел VII

Иные вопросы оплаты труда работников (рабочих) государственных учреждений

41. Экономия фонда оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего характера и оказание материальной помощи в соответствии с локальными нормативными правовыми актами государственного учреждения или коллективным договором данного государственного учреждения.

42. Условия предоставления материальной помощи устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных правовых актах государственного учреждения.

43. Решение о предоставлении материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель государственного учреждения.

44. В отношении руководителя государственного учреждения решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает исполнительный орган Тверской области в сфере молодежной политики.

к Положению об оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Министерству молодежной политики Тверской области

Показатели эффективности деятельности государственных учреждений, подведомственных Министерству молодежной политики Тверской области

В государственных учреждениях, подведомственных Министерству молодежной политики Тверской области (далее – государственные учреждения), устанавливаются показатели эффективности деятельности, учитываемые при установлении поощрительных выплат работникам (работчим) государственных учреждений.

1. Для руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения:

1) выполнение государственным учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ);

2) выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы государственного учреждения;

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

4) количество участников и посетителей культурно-массовых мероприятий, проведенных силами государственного учреждения;

5) высокий уровень организации культурно-массовых мероприятий, проведенных силами государственного учреждения;

6) наличие собственного интернет-сайта государственного учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии;

7) публикации и освещение деятельности государственного учреждения в средствах массовой информации Тверской области;

8) отсутствие грубых финансово-хозяйственных нарушений;

9) отсутствие нецелевого использования бюджетных средств;

10) внедрение новых форм и методов работы государственного учреждения;

11) высокий уровень организационно-методического обеспечения деятельности государственного учреждения;

12) отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления государственных услуг государственным учреждением;

13) отсутствие нарушений трудовой дисциплины работниками (работчими) государственного учреждения.

2. Для работников (работчих), осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики:

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

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

3) количество участников и посетителей культурно-массовых мероприятий, проведенных силами государственного учреждения;

4) высокий уровень организации и проведения культурно-массовых мероприятий, проведенных силами государственного учреждения;

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

6) отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

3. Для работников (рабочих), выполняющих функции по обеспечению деятельности государственных учреждений:

1) своевременное и качественное представление отчетности;

2) соблюдение финансово-бюджетной дисциплины;

3) своевременная и результативная претензионная работа;

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

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

6) своевременное оформление в соответствии с законодательством Российской Федерации документов кадрового учета;

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

8) отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

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

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

1) обеспечение поддержки в актуальном состоянии в информационно-телекоммуникационной сети Интернет сайта государственного учреждения;

2) количество информационных материалов о реализации государственной молодежной политики, размещаемых в средствах массовой информации Тверской области;

3) публикации и освещение деятельности государственного учреждения в средствах массовой информации Тверской области;

4) количество посетителей интернет-портала издания и интернет-сайта государственного учреждения;

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

6) отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

5. Для работников (рабочих), осуществляющих деятельность по должностям работников культуры и искусства и работников, занимающих должности научных сотрудников в государственных учреждениях:

1) выполнение государственным учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ);

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

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

4) количество участников и посетителей культурно-массовых мероприятий, проведенных силами государственного учреждения;

5) высокий уровень организации культурно-массовых мероприятий, проведенных силами государственного учреждения;

6) отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

6. Для работников (рабочих), осуществляющих деятельность в сфере предоставления дополнительного образования:

1) выполнение государственным учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ);

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

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

4) количество участников и посетителей культурно-массовых мероприятий, проведенных силами государственного учреждения;

5) высокий уровень организации и проведения культурно-массовых мероприятий, проведенных силами государственного учреждения;

6) отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

7. Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

1) обеспечение бесперебойной, безаварийной работы автотранспорта, оборудования, техники государственного учреждения;

2) успешное и добросовестное исполнение рабочим своих обязанностей в соответствующем периоде;

3) отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

В государственных учреждениях в зависимости от особенностей деятельности могут вводиться иные показатели оценки качества работы отделов и отдельных работников (рабочих) локальными нормативными правовыми актами государственного учреждения.