



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ДОРОЖНОЕ АГЕНТСТВО
(РОСАВТОДОР)

П Р И К А З

03.10.2016

Москва

№ 1639

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному дорожному агентству, по виду экономической деятельности «Прочая вспомогательная деятельность»

Во исполнение пункта 7 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852, № 40, ст. 4544; 2010, № 52 (ч. I), ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373) п р и к а з ы в а ю:

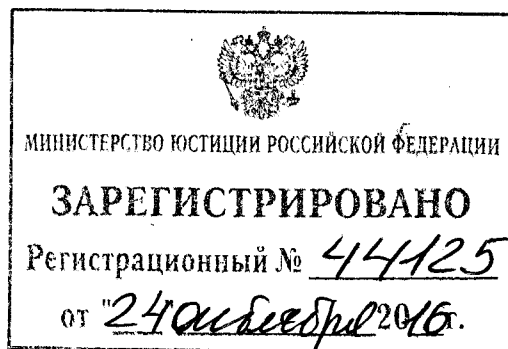
1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному дорожному агентству, по виду экономической деятельности «Прочая вспомогательная деятельность».

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель

 Р.В. Старовойт

Л.И. Чумакова
(495) 687-80-13



УТВЕРЖДЕНО
приказом Федерального
дорожного агентства
от 03.10.2016 № 1639

**Примерное положение
об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений,
подведомственных Федеральному дорожному агентству, по виду
экономической деятельности «Прочая вспомогательная деятельность»**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному дорожному агентству, по виду экономической деятельности «Прочая вспомогательная деятельность» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852, № 40, ст. 4544; 2010, № 52 (ч. I), ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373) и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

2. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда руководителей, специалистов и служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии),

занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителей, специалистов и служащих

5. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный № 13140):

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	4380	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	4570	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	7420	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	10470	рублей

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (отделов, подразделов, лабораторий и т.п.) рекомендуется устанавливать на 5 – 10 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному

окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носят стимулирующий характер.

7. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности:

«Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,10
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,13
4 квалификационный уровень	0,35
5 квалификационный уровень	0,50
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,20
4 квалификационный уровень	0,30
5 квалификационный уровень	0,40
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,20

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

8. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 4,5.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

9. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается работникам учреждения.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) составляет:

Федеральные бюджетные учреждения, расположенные в г. Москве и г. Санкт-Петербурге	0,7
Федеральные бюджетные учреждения, расположенные в остальных субъектах Российской Федерации	0,5

Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый должностной оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

10. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

11. В целях поощрения работникам учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой V настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

12. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4000	рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4190	рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4380	рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4570	рублей

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5075	рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5645	рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6155	рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6790	рублей

13. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу и повышающему коэффициенту к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу и повышающему коэффициенту к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

14. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

15. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) составляет:

Федеральные бюджетные учреждения, расположенные в г. Москве и г. Санкт-Петербурге	0,7
Федеральные бюджетные учреждения, расположенные в остальных субъектах Российской Федерации	0,5

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

16. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

17. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой V настоящего Положения.

IV. Порядок и условия выплат компенсационного характера

18. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере.

В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13145) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

19. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производится

по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада (оклада) на соответствующий процент.

20. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями включают в себя:

районные коэффициенты к заработной плате работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской области, Республик Бурятия и Хакасии;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах.

Размеры указанных коэффициентов и процентных надбавок устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

21. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20 % часовой тарифной ставки должностного оклада (оклада), сверх должностного оклада (оклада).

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (оклада), сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Стоимость часа для оплаты сверхурочной работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

22. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях в соответствии с постановлением

Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083; 2008, № 23, ст. 2727; 2012, № 12, ст. 1410; 2013, № 13, ст. 1559).

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в следующих размерах:

За работу со сведениями, имеющими степень секретности:	Размер надбавки
«совершенно секретно»	30 – 50
«секретно» (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий)	15
«секретно» (при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий)	10

Указанная ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу выплачивается на основании оформленного в установленном порядке допуска к сведениям соответствующей степени секретности и работы с указанными сведениями.

Кроме того, работникам режимно-секретных подразделений (специально назначенным работникам) учреждений дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет работы – 10 %;
- от 5 до 10 лет работы – 15 %;
- от 10 лет работы и выше – 20 %.

Список работников учреждения, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, а также конкретный размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу утверждаются руководителем учреждения.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

23. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат

стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Решение о введении каждого конкретного вида стимулирующих выплат принимает руководитель учреждения.

Основанием для выплаты премии работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

24. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения единовременно.

При выплате за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

интенсивность и напряженность работы в связи с единовременным увеличением объема работ по основной должности или дополнительным объемом работ, не связанным с основными обязанностями работника;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год, за счет всех источников финансирования.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к

должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

25. Выплаты за качество выполняемых работ.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам учреждения единовременно.

При выплате за качество выполняемых работ учитывается:

результативное и качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей;

своевременное выполнение работником непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии соответствующих решений.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год, за счет всех источников финансирования.

Размер выплаты за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

26. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Устанавливаются следующие размеры ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу (окладу))
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается:

время работы в:

учреждении;

организациях дорожной отрасли на должностях руководителей и специалистов, работа которых связана с осуществлением деятельности в области дорожного хозяйства;

время обучения работников учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в организациях дорожной отрасли до поступления на учебу;

военная служба, служба в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах условно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации на должности рядового, младшего

и начальствующего состава в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;

иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии.

Стаж непрерывной работы, выслуга лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения, на основании документов, имеющих в учреждении, а также представленных работником.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы).

27. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы учреждения за определенный период времени (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам учреждения производятся с учетом выполнения основных показателей премирования.

Основными показателями премирования являются результаты работы учреждения и его структурных подразделений за определенный период:

выполнение количественных и качественных показателей доведенного учредителем государственного задания;

отсутствие фактов нарушения бюджетного законодательства при проведении проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения органами государственного контроля;

отсутствие фактов нарушений законодательства Российской Федерации;

своевременное исполнение приказов, распоряжений, поручений и заданий Федерального дорожного агентства.

Работники учреждения премируются в сроки, предусмотренные положением об оплате труда работников учреждения.

Денежные средства, предусмотренные фондом заработной платы на стимулирующие выплаты по вакантным должностям, могут быть использованы на стимулирующие выплаты другим работникам при условии, что должностные обязанности (работа) по вакантным должностям фактически выполнялись.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год, за счет всех источников финансирования.

Размер премияльных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу) на основании приказа руководителя учреждения. Максимальным размером премияльные выплаты по итогам работы учреждения за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год не ограничены.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

28. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст.1958).

Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются по решению Федерального дорожного агентства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений.

Основанием для выплаты стимулирующих выплат руководителю учреждения является приказ Федерального дорожного агентства.

29. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рекомендуется устанавливать на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Заместители руководителя и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами IV и V настоящего Положения.

VII. Другие вопросы оплаты труда

30. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

31. Из фонда оплаты труда работникам учреждения, а также руководителю учреждения может оказываться материальная помощь.

Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается в размере, установленном в трудовом договоре.

Порядок предоставления материальной помощи работникам осуществляется в соответствии с локальным нормативным правовым актом учреждения.

32. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры должностных окладов (окладов) по которым не определены настоящим Положением, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.